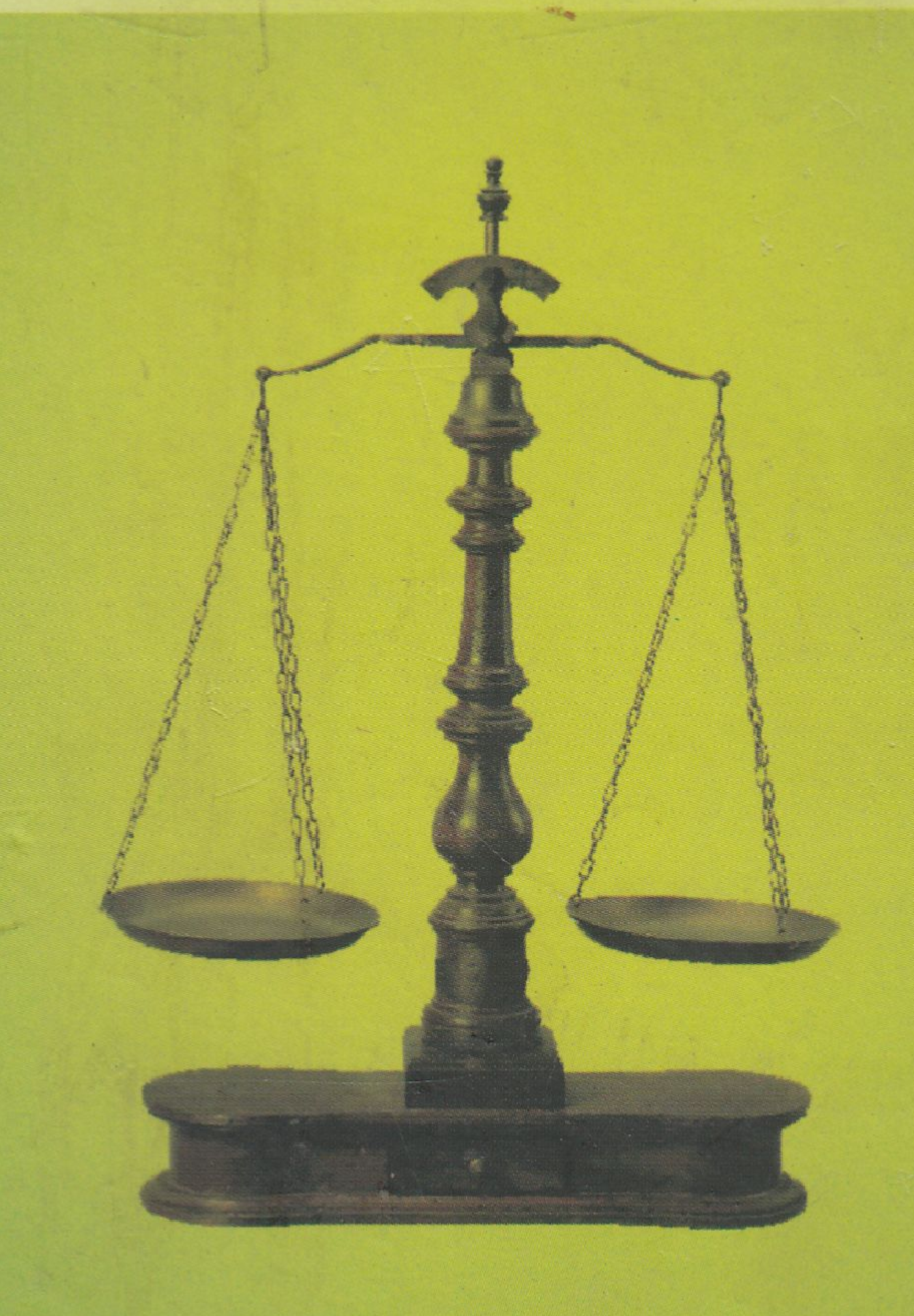
إنهاء علاقة العمل فى المنشآت العمالية الصغيرة

(دراسة مقارنة)

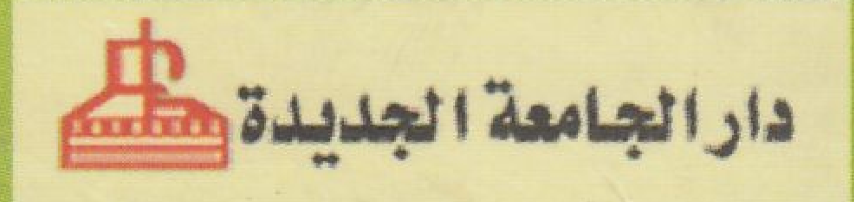


دكتور

سعيد السيد قنديل

أستاذ القانون المدنى المساعد

كلية الحقوق - جامعة طنطا



إنهاء علاقة العمل

فى

المنشأت العمالية الصغيرة

(دراسة مقارنة)

دكتور

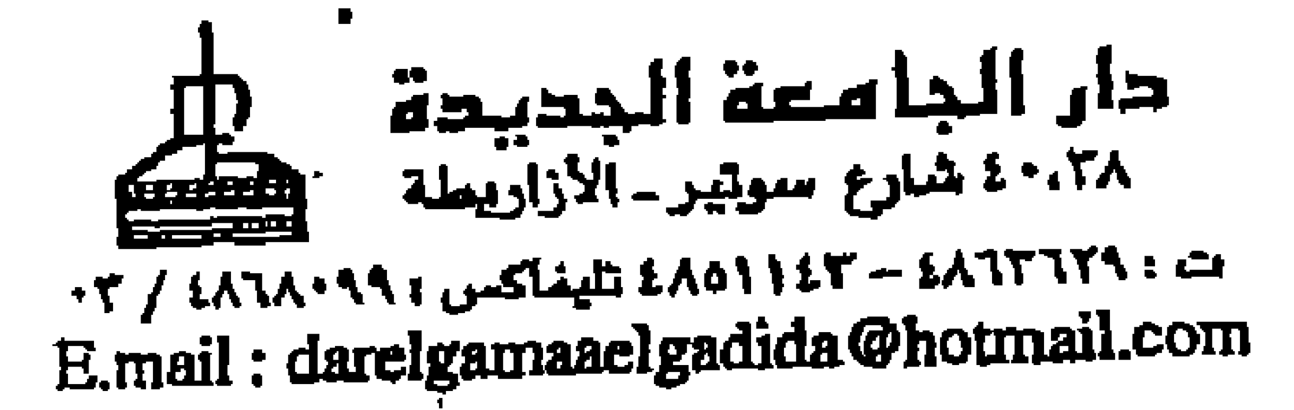
سعيد السيد قنديل

أستاذ القانون المدنى المساعد

كلية الحقوق – جامعة طنطا

دكتوراه جامعة السربون – فرنسا

2008

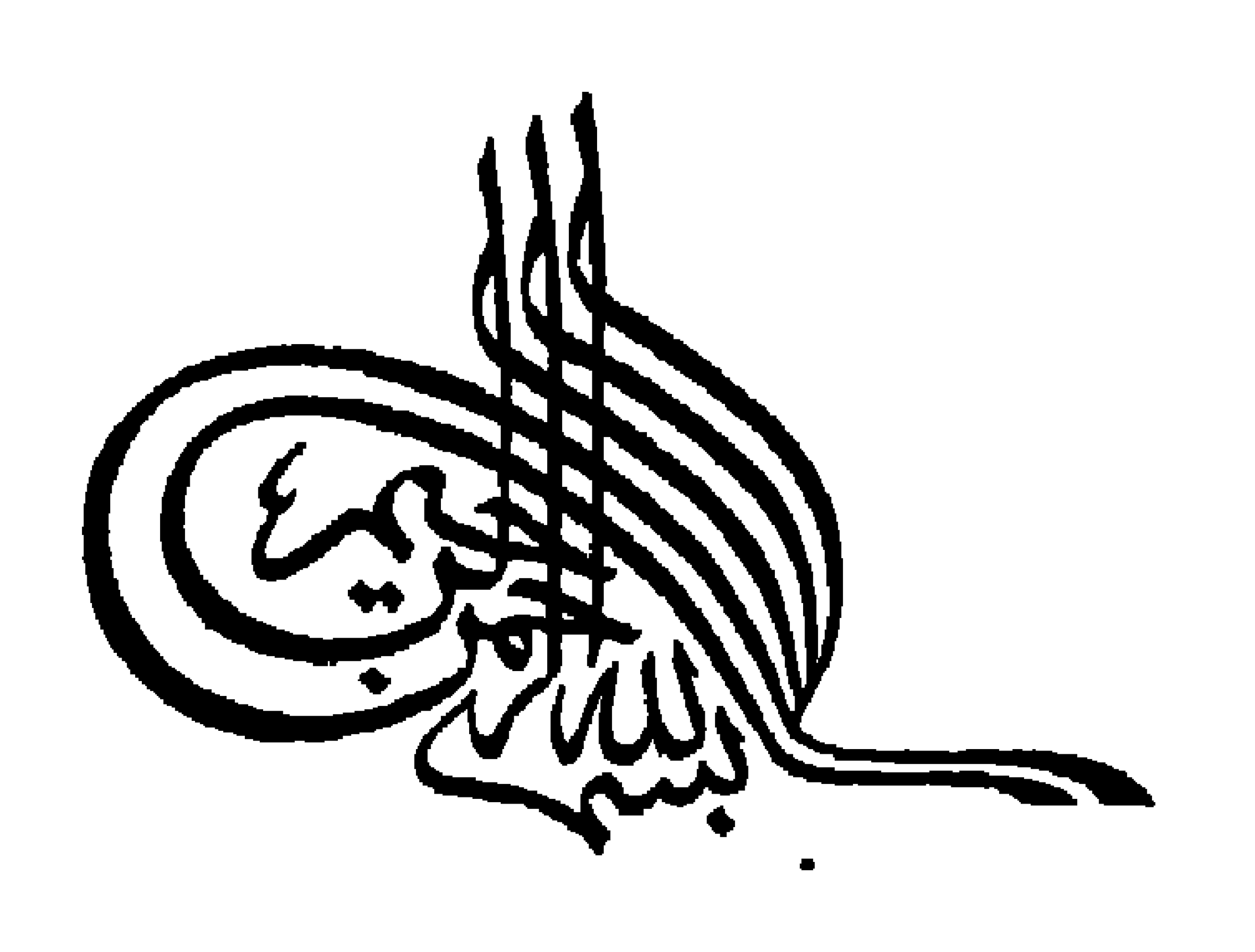


دار الجامعة الجديدة

٣٨، ٤٠ شارع سوتير - الأزاريطة

ت : ٤٨٦٣٦٢٩ - ٤٨٥١١٤٣ تليفاكس : ٤٨٦٨٠٩٩ / ٠٣

E.mail : darelgamaaelgadida@hotmail.com


بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة

لقد عنيت كافة الدساتير وإعلانات الحقوق بحق الإنسان فى العمل، وبمعنى آخر حماية هذا الإنسان من البطالة. ولتحقيق هذا الهدف اتجهت التشريعات الى ضرورة الأخذ فى الاعتبار بما يجب أن يتوافر من ضمانات تؤثر فى استقرار علاقات العمل فضلا عن توفير حماية للقائمين على هذه العلاقة قدر المستطاع([1]).

وإذا كانت علاقة العمل التى تربط بين العامل وصاحب العمل غالباً ما تكون علاقة عقدية يحكمها العقد المبرم بينهما فى ضوء الأحكام المنصوص عليها فى قانون العمل، فإن الواقع قد أثبت لنا أنه فى بعض الحالات قد تكون هناك علاقة عمل دون أن يكون هناك عقد عمل بين الأطراف المعنية به. ونعتقد منذ بداية بحثنا أن هذا الوضع هو الأغلب الأعم بالنسبة للمنشآت العمالية الصغيرة فنادراً ما نجد عقد يربط بين صاحب العمل والعامل ويحدد الالتزامات والحقوق المتبادلة فيما بين هؤلاء الأطراف.

([1]) يؤكد ذلك نص المادة ٢٣ من الاعلان العالمى لحقوق الانسان التى تنص على أنه:

«لكل شخص الحق فى العمل، وله حرية إختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة».

وكذلك المادة ١٣ من الدستور المصرى الصادر فى عام ١٩٧١ والتى تنص على أنه:

«العمل حق وواجب وشرف تكفله الدوله».

وما يجب أن نشير إليه هو أنه قد يترتب على النظر للجانب الاقتصادى فقط عند تحديد ماهية المنشأة الصغيرة ما قد يجعل البعض ينادى باستبعاد المشروعات الصغيرة وعمالها من الخضوع لأحكام القواعد العامة المنصوص عليها فى قانون العمل، وخصوصا بالنسبة للاجراءات التى يفرضها القانون، والتى تعد فى الوقت ذاته ضمانة للطرف المقابل. وهذا أمر غير مقبول إذ يجب الأخذ فى الاعتبار كافة الجوانب المتصلة بالعلاقة العمالية اقتصادية كانت أو اجتماعية.

وبصرف النظر عن عدد عمال المنشأة، رغم كونه من أهم عناصر تحديد نوع المنشأة، فإن الأصل فى علاقات العمل أنها علاقة فردية تقوم بين العامل وصاحب العمل ويعد الاعتبار الشخصى فيها من مميزات عقد العمل الفردى دون تمييز فى ذلك بين عامل بمنشأة كبيرة أو صغيرة.

وإذا كان الأمر، كما سبق بيانه، هو قلة وجود علاقات عقدية فإن السؤال الذى يجب طرحه للبحث يتعلق بمدى وجود إنهاء لعلاقة العمل عقدية كانت أو غير عقدية داخل المنشآت العمالية الصغيرة.

و ما يجب أن نشير اليه هو أن المنطق والحياة العملية يؤكدان وجود إنهاء لعلاقة العمل داخل المنشأة العمالية الصغيرة بكل ما يترتب على ذلك من آثار تتمثل أهمها فى ضرورة مراعاة الأطراف المعنية للضوابط والإجراءات القانونية التى يتعين اتباعها فى هذا المجال. ويؤكد من وجهة نظرنا هذه تعليق لأستاذين من أكبر فقهاء

قانون العمل فى فرنسا حينما قالا بأن «عدم قبول تطبيق الإنهاء على المنشآت العمالية الصغيرة يُعد بمثابة رخصة لها ويترتب عليها عدم احترامها لقواعد قانون العمل»([1]) وهو مالا نقبله ولايمكن اقراره.

وحيث إن الغالب هو عدم وجود عقود عمل بالنسبة لهذه الطائفة من العمال، فما يمكن أن يثار بشأنهم انما يتعلق بمدى انطباق القواعد الخاصة بضمانات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فى نطاق المنشآت العمالية الصغيرة. ولذلك ستكون خطة البحث كما يلى:

الفصل الأول: مدى انطباق الضمانات الخاصة بالإنهاء لأسباب شخصية على عمال المنشآت الصغيرة.

الفصل الثانى: إشكالية الإنهاء لأسباب اقتصادية داخل المنشآت العمالية الصغيرة.

وحيث إن محل البحث هو عمال المنشآت الصغيرة، فإن ذلك يستوجب أن نستهل الدراسة بفصل تمهيدى نحدد فيه ماهية المنشأة العمالية الصغيرة وذلك على النحو التالى.

([1]) G. LYON- CAEN et M.C. BONNETETE: La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973, Droit Social, Novembre 1973, p. 3.

وقد جاء هذا التعليق على النحو التالى:

«La petite entreprise ...Bénéficie d'un permis de ne pas respecter le droit du travail».

الفصل التمهيدى

ماهية المنشأة العمالية الصغيرة

بداية يجب أن نشير إلى أننا سنقصر تحديد المقصود بالمنشأة الصغيرة فى ضوء قانون العمل إذ أن المنشأة الصغيرة قد تتعدد تعريفاتها وتحديدها بحسب تطور كل قانون سيطبق عليها. والواقع فإن قانون العمل الفرنسى لم يتضمن وضع تعريف محدد للمنشأة العمالية الصغيرة، وبناء على ذلك يصبح المجال خصباً للفقه والقضاء، كل حسب اجتهاده، فى حسم هذا الغياب التشريعى لوضع الأطر العامة لتحديد المقصود بالمصطلح محل البحث.

وانطلاقاً من أن قانون العمل يهتم أساساً بالعامل كمحور هام جداً بالمنشأة، فقد عرف البعض المنشأة العمالية الصغيرة بأنها المنشأة التى يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً، وقد رتب على ذلك نتيجة مفادها عدم وجود نقابات تمثل هذه المنشآت الصغيرة بكل ما قد يترتب على ذلك من آثار(1). ويضيف البعض أن قانون العمل يهتم أساسا بالتجمعات العمالية La collectivité des salariés حيث أنها تؤدى دور اجتماعى هام جدا فى الدولة. وترتيبا على ذلك فإن

---

(1) هذا التحديد جاء على حد تعبير وزير الدولة الفرنسى للشئون الاجتماعية M. SCHUMANN خلال مناقشة البرلمان الفرنسى لمشكلة النقابات العمالية. ومنشور بمضابط الجلسة حسب البيان التالى:
J.O.A.N., Débats 1ere séance, 4-12-1968, p. 5050.

القانون المطبق على المنشآت العمالية هو قانون العمل فى حين أن قانون الشركات يختلف فى نطاق تطبيقه بالنسبة للمشروعات التجارية الصغيرة وينتهى هذا الرأى الى أنه، إذا كان القانون الواجب التطبيق على المنشأة هو قانون العمل كانت المنشأة عمالية صغيرة، أما إذا كان القانون واجب التطبيق عليها هو القانون التجارى، كانت المنشأة مشروعا تجاريا صغيرا([١]). وهذا الرأى لانسلم به إذ أن تحديد المنشأة هو الذى يحدد القانون الذى سيطبق عليها وليس العكس.

والواقع فإنه بالنسبة للمنشآت الصغيرة غالبا ما يقترن اسم مالكها بها وهذا جعل البعض يطرح تساؤلاً مفاده مدى ضرورة الفصل بين صاحب العمل وبين المنشأة الصغيرة التى يمتلكها. فالمطبق من الناحية العملية هو أن صاحب العمل يمارس كل شئ ولا يوجد أدنى دور للعمال، فصاحب العمل هو المتصرف فى كل شئ وهو المتعاقد على كل شئ وهو الذى يؤدى الدور الاجتماعى في الدولة أى أن مفهوم المنشأة يكاد يختفى بالنسبة لهذا النوع من المنشآت ولا يتبقى سوى شخص المالك([٢]).

([1]) N. CATALA: L'entreprise, Traité de droit du travail, Dalloz, 1980, p. 52.

([2]) M. DESPAX: L'entreprise et le droit, Thèse, Toulouse, 1965, p. 37 et s.

وبالمقابل للاتجاه القائل بأن دور المنشأة العمالية هو فى الأساس دور اجتماعى، يذهب رأى آخر إلى أن المنشأة العمالية تؤدى دوراً اقتصادياً ونشاطها اقتصادى داخل السوق(١).

Une activité économique sur le marché.

وبناء على ذلك الاتجاه يجب أن يكون حجم المنشأة الاقتصادى هو المعيار فى تحديد ما إذا كانت منشأة كبيرة أم صغيرة.

ولعل الراجح فى ضوء كل ما سبق هو أن المنشأة العمالية لايقتصر دورها ونشاطها على الجانب الاجتماعى فقط أو الجانب الاقتصادى فقط وإنما يشمل الإثنين معاً بشكل لا يتجزأ وإن كان نسبة الإسهام فى كل منهما قد تختلف(٢).

وتمشياً مع هذا الرأى الراجح فإنه وإن كان دور المنشأة العمالية يشمل الجانبين الاجتماعى والاقتصادى فى الدول إلا أنه يميل إلى الجانب الاجتماعى أكثر منها عن الجانب الاقتصادى ويبرر ذلك أن قانون العمل يتجه من خلال نصوصه إلى توفير أقصى حماية ممكنة للعامل(٣).

---

(1) F. GENY: L'économie nationale et le droit civil, R.T.D. civ., 1930, p. 60.

(2) M. DESPAX: L'entreprise en droit du travail, th. Préc., p. 270.
"L'entreprise n'est ni uniquement une cellule social, ni uniquement une cellule économique, mais qu'elle est tout à la fois l'une et l'autre".

(3) B. MERCADAL: La notion d'entreprise, mélanges offerts à J.DERRUPPE, 1991, p. 5 et s.

ومع المحاولات الفقهية الرامية إلى وضع تعريف للمنشأة العمالية الصغيرة، فقد ربط اتجاه بين حجم المنشأة وتصنيفها. وبناء على هذا الرأى فإن المنشأة ذات الحجم الصغير هى منشأة صغيرة نظراً لأن حجم علاقاتها المهنية فى السوق تقل دون شك عن المنشآت الأكبر حجماً منها([1]).

فضلاً عن الاجتهادات السابقة، فإن مجلس الاتحاد الأوروبى من خلال توصياته الصادرة فى ٣ إبريل ١٩٩٦ قد قرر أن وضع تعريف للمنشآت العمالية الصغيرة والمتوسطة

P.M.E. (Les petites et Moyenne Entreprises)

لا يتعين أن يستند إلى معيار وحيد وإنما توجد معايير متعددة يجب توافرها حتى يمكن القول بأن المنشأة صغيرة أو متوسطة أو غير ذلك. المعيار الأول يتمثل فى عدد الأشخاص العاملين بالمنشأة (Le critère de l'effectif) وهذا المعيار يعد معياراً جوهرياً ولكنه لا يصلح بذاته ومنفرداً لتقرير نوعية المنشأة. والمعيار الثانى الذى يتبناه المجلس الأوروبى والذى يكتمل به إمكانية تصنيف المنشأة هو المعيار المالى (Le Critère financier) والذى ينظر فيه إلى رأس مال المنشأة وحجم معاملاتها المالية داخل الأسواق المختلفة. والمعيار الثالث والأخير الذى أشارت إليه اللجنة هو معيار الاستقلال (L'indépendance)، والمقصود بالاستقلال وفقاً لأنصار هذه المعايير هو عدم تبعية المنشأة لمنشأة أخرى وممارسة عملها برأسمال مستقل.

---

(1) A. Glon· J O.A.N, Debats 30 mai 1973, p. 1633.

وترتيباً على المعايير السابقة فقد حدد المجلس المنشآت حسب التصنيف التالي:

أولاً : المنشأة المتوسطة : هى تلك المنشأة التى لا يزيد عدد عمالها عن مائتين وخمسون عاملاً، ولا يتجاوز حجم رأسمالها ٤٠ مليون يورو، فضلاً عن أن حجم معاملاتها السنوية لا يجاوز ٢٧ مليون يورو، بالإضافة إلى تمتعها بالاستقلال وذلك عندما تكون غير تابعة لشركة كبرى.

ثانياً: المنشأة الصغيرة: هى تلك المنشأة التى لا يزيد عدد عمالها عن خمسين عاملاً ولا يتجاوز حجم رأسمالها عن ٧ مليون يورو مع مراعاة عدم تجاوز حجم تعاملاتها السنوية عن ٥ مليون يورو.

ثالثاً: المنشآت الصغير جداً: هى تلك المنشآت التى لم يتجاوز عدد عمالها ١٠ عمال ولم يشار فى تقرير اللجنة إلى العناصر الأخرى المشار إليها سابقاً.

وأيا ما كان هذا التصنيف، فإن كان له أثر فيما يتعلق ببعض الجوانب المالية للمنشأة من رسوم وضرائب ومستحقات أخرى، فمن غير المقبول أن يكون ذلك مدخلاً لإهدار ما يجب أن يتمتع به عمال هذه المنشآت من حقوق وضمانات حتى ولو لم يرد بشأنها نصوص تشريعية صريحة.

الفصل الأول

مدى انطباق الضمانات الخاصة بالإنهاء لأسباب شخصية على عمال المنشآت الصغيرة

إن أهم ضمانه شكلية فرضها القانون لحماية العمال أصحاب العقود غير محددة المدة، وحسب رأينا من لاتربطهم بأصحاب الأعمال علاقة عقدية، هى الإخطار السابق على الإنهاء. ففى هذا النوع من العلاقات يحق لأى من الطرفين إنهاء علاقة العمل. واستقراراً للمعاملات وحرصا من جانب المشرع على العامل ورب العمل فى ذات الوقت فقد أنشئ نظام الأخطار السابق كضمانة يستفيد منها الطرف المقابل، فضلا عن الضمانات الاخرى التى استقر عليها الفقه والقضاء بعد ذلك.

وإذا كان ظاهر النصوص التشريعية يستفاد منه وجود هذا النظام بالنسبة للمنشآت الخاضعة لأحكامة، فإن السؤال الذى يطرح نفسه هو ضرورة البحث فيما إذا كان هذا النظام يطبق على المنشآت العمالية الصغيرة وخصوصاً فى ظل غياب نصوص تشريعية صريحة تضع حداً فاصلاً لمثل هذا السؤال. ولا يخفى على أحد أن فرنسا تُعد من الدول الرائدة فى تقنين وتنظيم إنهاء علاقة العمل، ولقد مر المشرع الفرنسى بمراحل مختلفة بالنسبة للمنشآت العمالية الصغيرة بدأت باستبعاد تطبيق القواعد القانونية المنظمة للإنهاء مرورا بمحاولات متعددة تهدف لتطبيقها عليها (المبحث الأول). واذا كان الامر قد بدأ بجدل واسع وخلاف فقهى محتدم بشأن هذا الامر،

فقد استهدف جميع المعنيين بالامر بعد استقرار تلك المبادىء، البحث عن كافة الوسائل الاجرائية والموضوعية التى تهدف الى حماية عمال المنشآت العمالية بوجه عام، وعمال النشآت الصغيرة بوجه خاص (المبحث الثانى)، وذلك حسب التفصيل التالى:

المبحث الأول

الإخطار السابق بين

الاستبعاد والتطبيق

لقد مر نظام الإخطار السابق كضمانة لأطراف علاقة العمل بمراحل تشريعية مختلفة من جانب المشرع الفرنسى وذلك بالنسبة للمنشآت العمالية الصغيرة. وقد بدأ ذلك التطور باستبعاد المشرع لتطبيق القواعد الخاصة بإنهاء علاقة العمل على العاملين بالمنشآت الصغيرة وذلك من خلال القانون الصادر فى ١٣ يوليو ١٩٧٣ (المطلب الاول). وإزاء ما وجه لمبررات ذلك الاستبعاد من انتقادات حاده، فقد حاول المشرع أن يوحد الإجراءات الخاصة بإنهاء علاقة العمل من خلال تعديل القانون فى ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ (المطلب الثانى).

المطلب الأول
الاستبعاد التشريعى لقواعد الإنهاء فى المنشآت العمالية الصغيرة

أثناء مناقشة مشروع قانون العمل الفرنسى الصادر فى ١٣ يوليو من عام ١٩٧٣، اتجه الرأى إلى أن علاقة العمل فى المنشآت العمالية الصغيرة علاقة ذات طابع خاص قوامها الاعتبار الشخصى مقارنة بالمنشآت العمالية ذات الأعداد الضخمة التى لا يحتل فيها الاعتبار الشخصى ذات المكانة. وبناء على ذلك فلا يكون هناك مبررات اجتماعية أو اقتصادية تقتضى ضرورة خضوع إنهاء علاقة العمل داخل المنشآت الصغيرة لنفس الإجراءات التى يجب اتباعها بالنسبة لباقى المنشآت وخصوصاً الكبيرة منها([1]). والمقصود من

([1]) تزعم هذا الاتجاه الأستاذ G. GORSE وزير العمل الفرنسى فى ذلك الوقت، وأيده العديد من المشاركين فى المناقشة وكان أبرزهم الأستاذ J.BONHOMME الذى يُعد من أكبر المتخصصين فى هذا المجال حيث علق على مبررات الاستبعاد بأنه:

«Ni socialement, ni économiquement souhaitable d'enserrer les petites entreprises dans des formalités que la nature des relations entre employeurs et salaries ne justifient pas».

النص الكامل للمناقشات منشور بالجريدة الرسمية للجمعية العامة.

J.O.A.N., 1ère séance du 22 mai 1973, p. 1441 et s.

ذلك هو ضرورة تبسيط الإجراءات المتبعة بالنسبة للمنشآت العمالية الصغيرة.

ولقد انتقد هذا الموقف الشريعى الفرنسى من جانب العديد من فقهاء قانون العمل الفرنسى. فقد اعتبر البعض أن هذا الاستبعاد يُعد مجحفاً بحقوق عمال المنشآت الصغيرة وخصوصاً إذا ما أخذنا فى اعتبارنا غياب التنظيم النقابى لهذه الطائفة من العمال الأمر الذى قد يشجع أصحاب الأعمال على التعسف مادام أنه لا يوجد من يحاسبهم(١). وعلى الرغم من إثارة وإثبات هذا النقد فى مضبطة جلسة الجمعية العامة فى ٢٩ مايو ١٩٧٣ إلا أن المشرع الفرنسى لم يلق له اعتبار خاص وقرر عدم انطباق إجراءات الإنهاء على هذه المنشآت بعمالها وكل ما للعامل فقط هو أن يعرف سبب الإنهاء من صاحب العمل وينتهى الموضوع عند هذا الحد.

فضلاً عما سبق، فقد أكد الأستاذ J. PELISSIER أن إجراءات الإنهاء المشار إليها فى هذا القانون ليست معقدة بالصورة المعبر عنها ولكنها بالمقابل لذلك ميسرة وسهلة التنفيذ من الناحية العملية كما وأنها تُعد ضمانة ومرحلة هامة لإيقاف حركة الإنهاء بوجه عام داخل المنشآت العمالية جميعها صغيرة كانت أو كبيرة(٢).

---

(1) J. LEGRAND, J.O.A.N., Debats 2ème séance du 29 mai 1973, p. 1633.

(2) J. PELISSIER: L'elaboration laborieuse d'un droit du licenciement, Dalloz, 1989, p. 89.

حيث قال :

«On aurait tout aussi bien pu insister sur le fait que la procédure retenue était simple et d'execution aisée, qu'elle constituait un frein aux mouvement d'humeur, plus à craindre dans une petite entreprise, que dans un grande».

ولا شك أن موقف المشرع الفرنسي فى ذلك القانون لم يحالفه التوفيق ذلك أنه قد فرق بين انطباق الضمانات المتعلقة بالإنهاء بالنسبة للعامل وعدم انطباقها عليه على أساس حجم المنشأة وعدد عمالها ونحن من جانبنا نرى وجود شبهة عدم دستورية فى مثل هذا النص إذ أن الدستور قد ساوى بين جميع المواطنين الذين تتماثل ظروفهم بصرف النظر عن حجم الأماكن التى يعملون بها.

فضلاً عما سبق، فإن النصوص التى قرر المشرع، فى عام ١٩٧٣، بموجبها ضمانات معينه للعامل لا يستفيد منها العمال فى المنشآت الصغيرة. ويترتب على ذلك عدم وجود التزام على عاتق رب العمل بمراعاة ضوابط إخطار العامل مسبقاً وإحاطته علماً بسبب ذلك الإنهاء الأمر الذى قد يمنح العامل المنهى عقده حق فى التعويض حسب ما لحق به من ضرر أى أن العامل بالمنشأة الصغيرة لا يستفيد من التعويض رغم توافر مقتضياته لمجرد أنه يعمل بمنشأة صغيرة ويستفيد من التعويض عامل آخر حالفه الحظ بالعمل بمنشأة كبيرة برغم تطابق ذات الظروف(١).

(١) جاء النص على استبعاد الأخطار السابق كغاية وسبب الإنهاء والحرمان من التعويض بموجب نصوص المواد L.122.14.2, ، L.122.14.4 L.122.14 من قانون العمل الفرنسى القديم الصادر فى ١٣ يوليو ١٩٧٣.

وعلى الرغم من الاستبعـــاد الصريـــح السابـــــق، فإن المادة L.١٤/١٢٢ قد ألزمت فى فقرتها الأولى صاحب العمل بضرورة إرسال خطاب مسجل بعلم الوصول يخطر فيه العامل بانهاء عقده. إلا أننا نرى أن مثل هذا الإجراء لا يشكل أية ضمانة بالنسبة للعامل إذ أن المادة ذاتها لم تنص على أية عقوبات أو جزاءات تفرض على رب العمل إذا لم يراع هذا الإجراء. وخلاصة ذلك الأمر أن المشرع من خلال قانون ١٣ يوليو ١٩٧٣ لم يحالفه التوفيق فى تطبيق مقتضيات العدالة إذ أنه قد وضع نصوص تحمى رب العمل فى مجملها وذلك إخلالاً منه بحقوق العامل الذى يعد طرفاً ضعيفاً فى مثل هذه العلاقة وكان هو الأولى بالرعاية الخاصة(١).

(1) D. CORRIGNAN-CARSIN: L'entretien préalable au licenciement, Revue de jurisprudence Social (R.J.S.), Aout-septembre 1997, p. 5.

المطلب الثانى

نحو تطبيق قواعد الانهاء على المنشآت العمالية الصغيرة

إزاء الانتقادات الحادة من جانب الفقه الفرنسى لقانون ١٣ يوليو ١٩٧٣، فقد حاول المشرع من خلال إصدار قانون ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ أن يأخذ فى اعتباره البحث عن ضمانات عند إنهاء علاقة العمل داخل المنشأة العمالية دون تمييز فى ذلك بين المنشأة الصغيرة والكبيرة بالنسبة للإنهاء الفردى لعلاقة العمل لأسباب شخصية. وبناء على ذلك فقد جعل المشرع من الإخطار السابق على الإنهاء إجراءاً وجوبياً يتعين إجراؤه بموجب خطاب مسجل. والذى أخذ على موقف هذا المشرع أنه لم يستوجب أن يذكر فى الإخطار سبب الإنهاء بالنسبة للمنشآت العمالية الصغيرة وكان يتعين عليه أيضاً عدم وجود مجال للتمييز فى الضمانات مادام أن الإنهاء فردى وليس إنهاءً جماعياً(١). والغريب فى هذا القانون أيضاً أن رب العمل عليه أن يخطر العامل بسبب الإنهاء بشكل شفوى عند الإنهاء. وحسب الاتجاه المنتقد لذلك الوضع، فإن العامل لن يتمكن من إبداء

(1) X.BLANC-JOUVAN: Les licenciments individuels, Droit Social, Mars 1987, p. 195.

أى دفاع عن حقوقه وذلك لعدم كفاية الفترة المحددة بين الإخطار وبين موعد المقابلة المحدد للإنهاء([1]).

والواقع فإن القضاء الفرنسى قد اتخذ موقفا إيجابياً فى هذا الشأن حين أقرت محكمة النقض الفرنسية أنه على الرغم من عدم إلزام صاحب العمل بذكر سبب الإنهاء فى ذات الإخطار إلا أن أمانة وشرف صاحب العمل تفرض عليه أن يطلق للعامل الحرية فى التعبير عن موقفه إزاء ذلك الشأن مع كل ما يترتب على ذلك من آثار قد يكون أهمها حفظ حق العامل فى التعويض إن كان له مقتضى أى إذا اتضح عدم كفاية وجدية السبب الذى يمكن أن يثار بعد ذلك([2]).

وما يجب ذكره فى هذا المجال هو أن قانون ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ وتعديله الصادر فى الثانى من أغسطس ١٩٨٩ قد ألزما رب العمل بتسبيب قرار الإنهاء([3]). ونحن من جانبنا نتفق مع الاتجاه القائل بأنه مادام أن صاحب العمل سيلتزم عند إصدار قرار إنهاء علاقة العمل بينه وبين العامل بذكر سبب ذلك الإنهاء فلا يوجد ما يمنع من ذكر ذلك السبب مقدما فى الإخطار السابق مع هذا الإجراء وذلك حماية للعامل وحتى يتسنى له إبداء حقه فى الدفاع كحق

([1]) J. PELISSIER: L'élaboration laborieuse d'un droit du licenciement, op. cit, p. 353.

([2]) Cass. Soc., 10 mars 1993, R.J.S., Mai 1993, p. 15.

([3]) تنص المادة L.122.14.2 على أنه يجب على رب العمل أن:
«d'enoncer le ou les motifs du licenciement dans la lettre de licenciement mentionnée à l'art. L. 122.14.1».

مشروع ومكفول(¹). وتمشياً مع ذلك الرأى فقد اعتبر القضاء الفرنسى عدم ذكر سبب الإنهاء مقدماً فى ذات الإخطار السابق على الإنهاء والموجه للعامل بمثابة قرينة على أن الإنهاء كان بدون سبب أو أن ذلك السبب هو سبب غير جدى(²). وخلاصة ما سبق أن الإخطار السابق مع ذكر سبب الإنهاء فيه يعد أمراً جوهرياً ولازماً يتعين على الملتزم به إجرائه سواء كنا بصدد منشأة عمالية كبيرة أو صغيرة فالحكمة واحدة والنتيجة واحدة.

وفيما يتعلق بالوضع فى القانون المصرى، فقد نظم المشرع ذلك الاخطار فى المواد من ١١٠ الى ١١٨ من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. فنجد المادة ١١٠ قد منحت كل من الطرفين الحق فى انهاء عقد العمل غير محدد المدة بشرط اخطار الطرف الآخر. ومما لاشك فيه أن الحكمة من وجوب الإخطار هى تحقيق مصلحة مزدوجة للطرفين ومنع مفاجأة الطرف الآخر بالإنهاء وذلك من خلال إنذاره مسبقاً بالأمر(³). والمصلحة التى يستفيد بها العامل عندما يكون الإنهاء من جانب صاحب العمل هى منحه مهلة يستطيع من خلالها البحث عن عمل آخر. وبالمقابل لذلك، عندما يكون

(¹) J.Y. FROUIN: Le point sur la motivation de la lettre de licenciement, R.J.S.,, Juillet 1999, p. 543.

(²) Cass. Ass. Plén., 20 novembre 1998, JCP, éd. E., 1999, n°7, p. 330, note G. PICCA.

(³) حكم محكمة التمييز بالبحرين، طعن رقم ٩٨ لسنة ١٩٩٥، جلسة ١٥/١٠/١٩٩٥، مجموعة أحكام التمييز، السنة السادسة، ص٤٨٨.

الإنهاء من جانب العامل فتتمثل مصلحة صاحب العمل فى وجود مهلة يبحث خلالها عن عامل آخر يحل محل العامل الراغب فى الإنهاء وذلك حفاظاً على استمرارية العمل بالمنشأة دون توقف([1]).

ويعد الإخطار إعلاناً لإرادة أحد الطرفين للآخر برغبته فى إنهاء العقد، وهو بهذه المثابة يعد عملاً قانونياً من جانب واحد لا يتوقف تحقيق أثره على صدور قبول مطابق ممن وجه إليه. أى أن الطرف الموجه إليه الإخطار ليس له سوى دور سلبى يتمثل فى تسلم الإخطار ويظل قبوله إذا صدر عديم الأثر ولا يغير من طبيعته([2]).

ولم يتطلب المشرع أن يتخذ الإخطار شكل معين، وكل ما تطلبه وفقاً للمادة ١١٠ من قانون العمل المصرى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ هو أن يكون الإخطار كتابة ([3]).

([1]) د. حسام الدين كامل الأهوانى: شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص ٦٦٨.

([2]) د. محمود سلامه جبر: الإنهاء التعسفى لعقد العمل وفقاً لقانون العمل البحرينى فى القطاع الأهلى وقوانين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، ١٩٩٨، ص٩٠.

([3]) تنص المادة (١١٠) من قانون العمل المصرى على أنه:
«مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء».

وعلى الرغم من صراحة نص المادة (١١٠) من قانون العمل المصرى باستلزام الكتابة فإن البعض يرى أنه ليس معنى ذلك أن الكتابة تعد إجراءً شكلياً بحتاً أو ركناً جوهرياً فى الإخطار وإنما تعد شرطاً لإثباته، وهو ما يعنى إمكانية الإثبات بما يقوم مقام الكتابة([1]).

وقد انتهج القضاء البحرينى هذا التفسير حين قضت محكمة التمييز بأن «مفاد نص المادة (١٠٧) من قانون العمل أنه يجوز لكل من المتعاقدين فى عقد العمل غير محدد المدة وضع حد لعلاقة العمل بإرادته المنفردة فى أى وقت يشاء، فيعتبر العقد منتهياً بإبلاغ الرغبة فى إنهائه إلى الطرف الآخر بأى شكل سواء كان باللفظ أو الكتابة أو باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكاً فى دلالته على حقيقة المقصود، وأن ما أوجبه المشرع من الإخطار الكتابى بإنهاء العقد قبل حصوله بمدة معينة ليس شرطاً لإنهائه ولا يترتب على عدم مراعاته غير التعويض، ولا أثر لذلك على انتهاء العقد الذى حصل بمجرد إبلاغ الرغبة إلى الطرف الآخر»([2]).

([1]) د/ حسن كيرة: أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٨٣، ص٥٧٨.

([2]) تمييز بحرينى، طعن رقم ٢٢ لسنة ١٩٩١، جلسة ١٩٩١/٦/١٦، مجموعة أحكام التمييز، السنة الثانية، ص١٥٨.
وتأكيداً لذات الاتجاه قررت محكمة التمييز أنه: «لمحكمة الموضوع أن تستظهر نية رب العمل فى إنهاء عقد العمل من الأدلة التى تقدم إليها دون التزام بدليل معين بذاته وبشرط أن يكون استظهارها فى هذا الخصوص سائغاً – ولما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد استخلص باستخلاص مقبول أن إنكار الطاعنة فصل المطعون ضده وقولها أنها أوقفته فقط عن

وفيما يتعلق بمدة الإخطار فقد حددها المشرع المصرى فى المادة (١١١) من قانون العمل بمدة شهرين قبل الإنهاء بالنسبة للعامل الذى لم تتجاوز مدة خدمته المتصلة لدى صاحب العمل عشر سنوات، وحددها بمدة ثلاثة أشهر لمن زادت خدمته عن عشر سنوات متصلة من العمال([1]).

فضلاً عما سبق، فإن المادة (١١٢) من قانون العمل المصرى تنص على أنه: «لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ». وخلافاً لذلك يذهب الأستاذ الدكتور/ عبد الودود يحيى إلى أنه لا يوجد ما يمنع أن يكون الإخطار معلقاً على شرط. وعندما يكون الإخطار معلقاً على شرط، فإن تحققه لا يكون له أثر رجعى. ومفاد ذلك هو عدم احتساب مهلة الإخطار إلا بتحقق الشرط وليس من وقت حدوث الإخطار إذ أن القول بغير ذلك يهدر الحكمة التى

العمل لحين التحقيق معه فى التلاعب الذى تم إبلاغ الشرطة عنه لم يعزز بأية قرينة بل وتناقضه الرسالتان اللتان قدمهما المطعون ضده التى تقطع ثانيتهما فى أن المذكور تم فصله من العمل لديها إذ تضمنت ما يفيد ذلك بلفظ صريح لا لبس فيه».

(تمييز بحرينى، طعن رقم ١١٤ لسنة ١٩٩٤، جلسة ١٩٩٤/١١/٢٠، مجموعة أحكام التمييز، السنة الخامسة، ص٥٨٧).

([1]) تنص المادة (١١١) من قانون العمل المصرى على أنه:

«يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات».

تغياها المشرع من الإخطار وهو إعطاء من وجه إليه مهلة يوفق بها أوضاعه سواء بالبحث عن عمل آخر أو البحث عن عامل(١).

وحيث إن الحكمة من تحديد مدة للإخطار هى تمكين العامل من البحث عن عمل آخر عندما يكون الإنهاء من جانب رب العمل، فقد حظرت المادة (١١٣) من قانون العمل المصرى على صاحب العمل أن يستعمل حقه فى الإنهاء خلال أجازات العامل ذلك أن العامل يستهدف الحصول على راحة خلال فترات أجازته، أما مهلة الإخطار فهدفها الرئيسى تمكينه من البحث عن فرصة عمل أخرى فكيف يكون ذلك التعارض(٢).

وفيما يتعلق بأثر ذلك الاخطار، فلقد حسم المشرع المصرى أى خلاف يمكن أن يثار بشأن الأثر المترتب على الإخطار بالنسبة لعقد العمل وأطرافه حين نص فى المادة (١١٤) من قانون العمل على أنه:

---

(١) د/ عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٩، ص٣١٢.

(٢) تنص المادة (١١٣) من قانون العمل المصرى على أنه:

«لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالى لانتهاء الأجازة.

وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالى لانتهاء تلك الأجازة».

«يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عنه، وينتهى العقد بانقضاء هذه المهلة».

ومفاد ما سبق هو سريان عقد العمل خلال مهلة الإخطار بكافة ما به من شروط، وتبقى لرب العمل كافة سلطاته وصلاحياته المتعلقة بتنظيم منشأته وفى اتخاذ ما يراه مناسباً ولازماً لذلك أو حينما يستلزم ذلك ظروفاً اقتصادية متى كان الهدف منها مصلحة العمل مع مراعاة القيود الخاصة بعدم التعسف فى الإنهاء أو مخالفة النظام العام والآداب العامة أو المساس بحق من حقوق العامل(١).

وما يجب الإشارة إليه هو أن اشتراط الإخطار أمر متعلق بالنظام العام، وبناء عليه فلا يجوز الاتفاق على أن يكون الإنهاء بلا إخطار بصرف النظر عمن يرغب فى الإنهاء. كذلك لا يجوز الاتفاق على تعديل مهلته ما لم يكن هذا الاتفاق أكثر فائدة لمصلحة العامل(٢).

---

(١) د. محمد عبد الغفار بسيونى: سلطة رب العمل فى الانفراد بتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٩٥، ص٦٩.

(٢) يقرر ذلك الأمر المادة (١١٥) من قانون العمل المصرى التى تنص على أنه:
«لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة.
ويجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلها أو بعضها فى حالة إنهاء العقد من جانب العامل».

وأخيرا، فقد منح المشرع، فى الحالة التى يكون الاخطار بالانهاء فيها من جانب صاحب العمل، الحق فى ان يتغيب يوما كاملا فى الاسبوع أو ثمانى ساعات أثناء الاسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لاجره عن يوم او ساعات الغياب. ويحق للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط ان يخطر صاحب العمل بذلك فى اليوم السابق على الغياب على الاقل([1]). ونحن من جانبنا نرى ان المشرع المصرى قد احسن صنعا بوضعه الحكمة من الاخطار موضع التنفيذ بالنسبة لطرفى العلاقة العمالية. فاذا كانت الحكمة من الاخطار السابق هى تمكين العامل المعرض للانهاء من البحث عن فرصة عمل بديلة، فله ذلك وبأجر. واعمالا لمواءمات العدالة، فلا يجب ان يكون تغيب العامل بشكل مطلق طوال مهلة الاخطار او بشكل غير منظم وذلك حتى لايؤثر عدم وجوده على مصلحة العمل أو صاحب العمل الذى يحق له تسيير أمور منشأته وعدم تركها للظروف وارادة العامل. وحيث ان ذلك الامر مقرر لمصلحة صاحب العمل، حتى لايتعطل العمل بالمنشأه، فقد اجاز المشرع لصاحب العمل ان يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الاخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة الى حين انتهاء تلك المهلة، مع مايترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل اجره عن مهلة الاخطار([2]).

([1]) م. ١١٦ من قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

([2]) م. ١١٧ من قانون العمل المصرى الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

وما يجب أن نشير إليه ، فضلا عما سبق من ضمانات ، أنه وإن كان لكل من صاحب العمل والعامل الحق في إنهاء علاقة العمل بالإرادة المنفردة لأي منهما ، فبجانب الضوابط الشكلية المتعلقة بالإخطار السابق هناك قيد موضوعي يتعلق بممارسة هذا الحق وهو عدم التعسف في إستعماله .

والتعسف في استعمال الحق يقصد به الخطأ في استعمال حق أو رخصة أقرها القانون فإذا وقع خطأ من شخص وهو يستعمل حقاً من الحقوق الممنوحة له بموجب القانون ، ونشأ عن ذلك ضرر للغير ، اعتبر ذلك تعسفاً في استعماله لحقه. وقد أجمعت التشريعات الحديثة على إقرار مبدأ عدم التعسف في استعمال الحق وذلك تأسيسا على أن ممارسة الحقوق غير مطلقة ، بل مقيدة بعدم الإضرار بالغير(١).

وحيث إن المشرع المصري قد أوجب استناد من ينهى علاقة العمل إلى مبرر مشروع ، فالمقصود من المبرر المشروع في هذه الحالة المصلحة التي تعود على الطرف المنهي للعلاقة من ذلك الإنهاء شريطة ألا يلحق بالطرف المقابل ضرراً جسيماً لا يتناسب مع هذه المصلحة(٢).

---

(١) علي محسن عبد الله الورقاء : عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي ، البحرين ، ١٩٩٥ ، فقرة ٢٠٥ ، ص ٣١٨ وما بعدها .

(٢) لمزيد من التفاصيل حول المبرر المشروع للإنهاء غير التعسفي راجع :
د. محمد لبيب شنب : شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، ١٩٨٣، ص ٥١٢ وما بعدها.
د. أحمد حسن البرعي : الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ١٩٩٢، ص ٤٨٤ وما بعدها.

وترتيباً على ذلك ، متى كان لا يقصد من استعمال الحق سوى الإضرار بالغير ، أو كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر ، أو كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة، فإن استعمال ذلك الحق يعتبر عملاً غير مشروع(١).

ويجدر الإشارة إلى أن قيام العامل بطلب الإنهاء المبني على معاملة صاحب العمل له والتي دفعته إلى ذلك تجعل الإنهاء قد قام على سبب غير جدي وغير حقيقي على الرغم من أن الإنهاء قد قدم من العامل وليس من صاحب العمل .

Jean-Yves FROUIN: rupture du contrat de travail , JCP, éd.social, n°25, 20 juin 2006, p.32 et s.

(١) يتفق على ذلك نصوص كل من القانون المدني المصري (م/٥) ، والقانون المدني الأردني (م/٦٦) ، القانون المدني البحريني (م/٢٨) .

وتأكيداً لذلك المبدأ في نطاق علاقات العمل في التشريعات العربية ، فقد نصت المادة (١٠٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي على أنه :

" إذا كان إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بدون مبرر ، اعتبر الذي أنهاه متعسفاً في استعمال حقه، والتزم بتعويض الطرف الآخر عما يصيبه من ضرر نتيجة ذلك، مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل ، وبوجه عام جميع الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر ".

وحرصاً من جانب المشرع البحريني على حماية العمال ، فقد أورد قانون العمل في القطاع الأهلي بعض من صور التعسف في إنهاء عقد العمل تعد بمثابة تطبيقات تشريعية للإنهاء التعسفي ، وتحد بناء على ذلك من سلطة القاضي في تكييف الإنهاء . ومن هذه الصور :

أ - امتناع صاحب العمل عن إعادة العامل إلى عمله بعد وقفه احتياطياً (م/١٠٤) .

ب - فصل العامل أثناء الإجازات (م/١١٤) .

ج - فصل العاملة بسبب الزواج ، أو أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة (م/٦٣) .

وهدياً على هذا التفسير ، فقد فرق المشرع المصري من خلال قانون العمل الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ في تحديد معيار عدم التعسف بحسب ما إذا كان الإنهاء من صاحب العمل أم من جانب العامل. فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل ، فقد نصت المادة (١١٠) من القانون على أنه :

" ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهيَ هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة ".

وبناء على ذلك، يكون الإنهاء من جانب صاحب العمل مشروعاً عندما يتم في حدود ما جاء بنص المادة (٦٩) من ذات القانون ، وهي المادة التي تحدد حالات الخطأ الجسيم المبررة لفصل العامل([١]).

([١]) تنص المادة (٦٩) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ على أنه :

" لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

١ - إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

٢ - إذا ثبت إرتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

٣ - إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.

وبتحليل النصين السابقين ، يرى البعض أن المشرع المصري «إما أن يكون قد خلط بين إنهاء العقد غير محدد المدة وبين فصل العامل لارتكابه خطأ جسيم ، وإما أنه لا يزال متمسكا بضرورة الاستمرار في تكبيل إرادة صاحب العمل في إنهاء العقد»([1])، وذلك على الرغم من وجود حالات متعددة تبرر لصاحب العمل قيامه بانهاء علاقة العمل على الرغم من عدم إدراجها ضمن ما ورد بحالات الخطأ الجسيم التي حددتها المادة (٦٩) . فضلا عن ذلك ، فهناك تعارض بين نص الفقرة الثانية من المادة (١١٠) مع نص فقرتها الأولى. وتفصيل ذلك أن الفقرة الأولى تعطي لكافة أطراف العلاقة الحق في إنهائها بالإرادة المنفردة ، أما الفقرة الثانية

---

٤ - إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.

٥ - إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.

٦ - إذا قام العامل بمنافسة صاحب المنشأة في ذات نشاطه.

٧ - إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بيّن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

٨ - إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام ، وكذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٩- إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون ".

([1]) د . فاطمة محمد الرزاز : شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٤ ، ص ٤٠٢.

فتقيد من هذا الحق بضرورة توافر إحدى حـالات الخطـأ الجسـيم المحددة في المادة (٦٩) .

لكل ذلك ، يفضل صاحب هذا الرأي أنه لا داعـي لتكـرار النصوص وتضاربها للوصول إلى حماية العامل(١). ويؤكد من ذلك تعليق أستاذنا الدكتور/ أحمد البرعي حيث يرى " أن الـذي يحمـي العامل ليس القانون وإنما استتباب العلاقة بين العامل وصاحب العمل وقيامها على أسس صحيحة "(٢).

وحرصاً من المشرع المصري على عدم تعسـف صـاحب العمل في الإنهاء ، فقد أوردت المادة (١٢٠) من قانون العمل الجديد عدة أمثلة لحالات لا تعتبر مبرر مشروع وكاف لممارسة صـاحب العمل لحقه في الإنهاء(٣). أما الحالات التي يعتبر فيها إنهاء علاقـة

---

(١) المرجع السابق ، ص ٤٠٣ .

(٢) د . أحمد حسن البرعي : الوسيط في القانون الاجتماعي ، الجـزء الأول ، دار النهضة العربية ، ١٩٩٨ ، ص ٨٣٤ .

(٣) تنص المادة (١٢٠) من قانون العمل الجديد على أنه :

" لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية :

أ – اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي.

ب – انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقـابي فـي نطاق ما تحدده القوانين.

ج – ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السـعي إلى تمثيل العمال.

العمل مشروعة ومبررة فهي ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. وأياً ما كان الأمر، فقد استقر القضاء على أن لقاضي الموضوع سلطة تقدير قيام المبرر لفصل العامل وانتفاء تعسف صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل، وأن ذلك من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع دون رقابة من محكمة النقض متى كان تقديره سائغاً وله أصل ثابت في الأوراق(١).

وبالمقابل لما سبق ، إذا كان الإنهاء من جانب العامل، فيجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف، فلا يكفي لكي يمارس هذا الحق وجود مصلحة مشروعة له بل لا بد أن تكون كافية

د - تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل.

هـ - توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.

و - استخدام العامل لحقه في الإجازات ".

(١) نقض مدني مصري ، الطعن رقم ٩٣٦ لسنة ٥٣ ، جلسة ١٩٨٨/١١/١٤ ، مجموعة أحكام النقض ، رقم ٣٦٥ ، ص ١٢٨٥ ، نقض مدني مصري، الطعن رقم ٣٥ ق ، جلسة ١٩٨٨/٦/٦، مجموعة أحكام النقض ، رقم ٣٦٦، ص ١٢٨٦.

حكم محكمة التمييز البحرينية في الطعن رقم ١٧ لسنة ١٩٩٧ ، جلسة ١٩٩٧/٥/١١ ، حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ١ لسنة ١٩٩٧، جلسة ١٩٩٧/٣/٢٣.

ليقرر هذا الإنهاء([١])، وأن يكون هذا المبرر متعلقا بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. وسواء كان الإنهاء من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل، فقد وضع المشرع قيداً خاصاً بأن يكون الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل وذلك حفاظاً على مصلحة المنشأة ، فلا يجوز للعامل مثلاً أن يطلب الإنهاء في وقت يكون العمل بحاجة إليه بسبب حجم العمل أو التزامات صاحب العمل([٢]).

والقاعدة العامة أن من يدعى التعسف يقع على عائقة عبء إثباته. ومع ذلك وحماية للطرف الأضعف في العلاقة المعنية بالبحث، فقد خرج المشرع البحريني – وذلك يحمد له – على هذه القاعدة من خلال نص المادة (١١٠) من قانون العمل في القطاع الأهلي حيث ألقت على عاتق صاحب العمل عبء اثبات أن فصل العامل تم بسبب مشروع ، فإن لم يقدم صاحب العمل مبرراً مشروعاً للإنهاء أو عجز عن تقديمه اعتبر فصل العامل قد تم بدون مبرر مشروع.

وعندما يتم الانهاء بدون مبرر مشروع وكاف ، التزم من أنهى العقد بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي يلحق به بسبب هذا الإنهاء . فإذا كان التعسف في الإنهاء من جانب صاحب العمل

([١]) د . صلاح محمد أحمد دياب : الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين ، مطبوعات جامعة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦، ص ٢٨٧ وما بعدها.

([٢]) القاضي حسين عبد اللطيف حمدان : قانون العمل ، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية ، ٢٠٠٥، فقرة ١٨٧ ، ص ٤٥٨ .

، فللعامل أن يلجأ إلى اللجنة الخماسية التي نصت عليها المادة (٧١) من قانون العمل المصري طالباً التعويض الذي لا يقل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات خدمته ، دون أن يخل ذلك بحقه في أية استحقاقات أخرى تقررها القوانين واللوائح([1]). وفي الحالات التي يكون الإنهاء فيها تعسفياً من جانب العامل، فيلزم بتعويض صاحب العمل عما أصابه من أضرار بسبب هذا التعسف. والمستقر عليه في هذا الشأن هو عدم تجاوز التعويض عن أجر العامل عن المدة الباقية بعد إنهاء العقد دون إدخال أية عناصر أخرى تؤثر في مقدار التعويض بالزيادة أو النقصان([2]).

([1]) م / ١٢٢ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ .

([2]) د . السيد محمد السيد عمران : شرح قانون العمل الكويتي، وحدة التأليف والترجمة والنشر، كلية الحقوق – جامعة الكويت، الطبعة الأولى، ١٩٩٧، ص ٢٧٥ وما بعدها.

المبحث الثانى
تدعيم الضمانات الإجرائية لحماية
عمال المنشآت الصغيرة

عندما ننظر للعلاقة التى تربط بين صاحب العمل وعماله، يكون جليا الفارق الواضح فى المراكز القانونية لاطراف هذه العلاقة. وحيث إن القانون يعتد بالجوانب الاجتماعية، فإنه يحاول وضع تنظيم متوازن آخذا فى اعتباره عدم التعادل فى المراكز. لذلك فقد حاول المشرع ومعه الفقه والقضاء البحث عن الوسائل التى يمكن من خلالها توفير حماية لعمال المنشآت الصغيرة على وجه الخصوص وتدعيمها بما يمكنها من أداء دورها فى المجتمع. وفى مجال بحثنا هذا كان التركيز على تدعيم الضمانات الاجرائية ومنحها اولوية ذات طابع خاص. وهديا على ذلك فقد كان النصيب الاكبر لاعادة تنظيم الاخطار السابق على الانهاء بالاضافة لوضع ضمانات جديده للمقابلة السابقة على الانهاء **(المطلب الاول)**.

وخشية من ان يواجه العامل، وهو فى المركز الادنى، منفردا صاحب العمل فقد اتجه المشرع نحو تبنى نظام ممثل العامل. والواقع فإن الحكمة من انشاء هذا النظام انما يقوم على اساس وجود شخص متخصص يتمكن من ابداء الدفاع اللازم عند مقابلة الانهاء مغ صاحب العمل أو من ينوب عنه. ولقد كان للفقه والقضاء دور بارز فى هذا المجال **(المطلب الثانى)**. وأيا ما كان الأمر، فإن عدم التزام أى من الطرفين، وخصوصا صاحب العمل، بما يفرض عليهم من التزامات تحقق مصلحة الطرف المعرض للانهاء، يرتب على

عاتق المخالف جزاءات متنوعة بحسب الاجراء الذى لم يؤخذ فى الاعتبار (**المطلب الثالث**).

المطلب الأول

اتخاذ الإخطار السابق شكل جديد مع وضع ضوابط لمقابلة الإنهاء

مع تطور قانون العمل فى جانب حماية العامل والذى بدأ بالتوجه نحو تبنى نظام الاخطار السابق عل الانهاء بما يعود بالمصلحة على كل من العامل وصاحب العمل فى آن واحد، مرورا بتطلب إجراء مقابلة سابقة على الانهاء بغية الوصول الى تسوية ودية سواء بعودة العامل أو بحصوله على حقوقه، الا ان ذلك لم يكن كافيا ووافيا فى بدايته نظرا لعدم اشتمال الاخطار فى ذلك الوقت على كافة العناصر التى يمكن ان تكون منتجة فى المقابلة. أمام كل ذلك اتجه المشرع الى ضرورة اشتمال الاخطار السابق على بيانات تعتبر مؤثرة وهامه لتحقيق مقاصد المشرع (**الفرع الاول**). واستكمالا لذات المسيرة وحتى يستطيع العامل المعرض للانهاء تجهيز دفاعه والبحث عن فرصة عمل بديلة، أو الحصول على ممثل يساعده أثناء المقابلة، فقد تطلب المشرع ضرورة مراعاة وجود فاصل زمنى بين ارسال الاخطار واجراء المقابلة (**الفرع الثانى**) وذلك على النحو التالى:

الفرع الأول

إضافة بيانات جديدة بالإخطار السابق على الإنهاء

يجب الإشارة إلى أن قانون العمل الفرنسى الصادر فى الثانى من أغسطس الصادر عام ١٩٨٩ هو من أكثر القوانين العمالية التى أخذت جانب حماية العامل بعين الاعتبار الخاص. ولقد تجلى ذلك عندما تطلب ضرورة اشتمال الإخطار السابق على الإنهاء على بيانات إلزامية تحقق فى مجملها مصلحة العامل. فقد كانت بداية جواز استعانة العامل المعرض للإنهاء بممثل من خارج المنشأة التى يعمل بها من خلال نصوص ذلك القانون. ثم كان قانون ١٨ يناير الصادر فى عام ١٩٩١ والذى سار على نفس نهج حماية العامل وأكمل النص المشار إليه بقانون ١٩٨٩ حينما قرر أنه بصرف النظر عما إذا كان ممثل العامل المعرض للإنهاء من داخل ذات المنشأة أو من خارجها، فإن الإخطار السابق على الإنهاء يجب أن يشتمل على قائمة بالعناوين التى يمكن للعامل المعرض للإنهاء الاستعانة بممثلين منها. وحتى يتمكن العامل من الإطلاع على هذه القائمة، فإنه يتعين على الجهات المعنية وضع نسخة من هذه القوائم لدى العمدية المختصة ولدى كل قطاعات العمل التى تدخل فى دائرتها وذلك بعد اعتمادها من محافظ المدينة(١).

---

(١) هذا الإجراء منصوص عليه بقرار وزير العمل رقم ٩٢/١٥ الصادر بتاريخ ٤ أغسطس ١٩٩٢، منشور بمجلة الحقوق العماليــة «Droit Ouvrier»، ١٩٩٢، ص ٣٧٥ والذى جاء فيه أن:

«Chaque liste arrêtée par le préfet du département est tenue à la disposition des salarié dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairié».

الفرع الثانى

تحديد فاصل زمنى بين إرسال الإخطار وبين مقابلة الإنهاء

الملاحظ أنه بالنسبة لضرورة مراعاة حد أدنى من الفترة الزمنية بين موعد تسليم الإخطار السابق للعامل المعرض للإنهاء وبين المقابلة التى تتم بين العامل وممثله وبين صاحب العمل، فلم يضع المشرع حداً أدنى بشأن هذه المدة بالنسبة للمنشآت التى يوجد بها تنظيمات نقابية أو نظام مندوبى العمال representant du personnel. أما بالنسبة للمنشآت التى لا يوجد بها أى من النظامين السابقين، وإنما ينطبق عليها نظام ممثلى العمال المعتمدين، فقد فرض المشرع الفرنسى ضرورة مراعاة حد أدنى للفترة الزمنية التى يجب أن تفصل بين الموعدين تمكيناً للعامل من تجهيز دفاعه وتمكيناً له من الحصول على ممثل معتمد يشاركه المهمة.

ولقد وضع المشرع الفرنسى حد أدنى للمدة التى يتعين على صاحب العمل مراعاتها قبل تحديد الجلسة السابقة على الإنهاء للعامل المعرض للفصل. فقد نصت المادة L.122.14 من قانون العمل الفرنسى على أنه لا يمكن أن تتم الجلسة الخاصة بين العامل وممثله وبين صاحب العمل قبل مضى مدة خمسة أيام على الأقل بين

إرساله خطاب مسجل بعلم الوصول للعامل المعرض للإنهاء أو من تاريخ تسليمه شخصياً هذا الإخطار (١).

وتمشياً مع السياسة العامة الهادفة لحماية العامل المعرض للإنهاء، فإن القضاء الفرنسى يتخذ موقفاً متشدداً فيما يتعلق بضرورة مراعاة المدة الزمنية التى تطلبها المشرع كفاصل زمنى بين تسليم الإخطار السابق للعامل وبين موعد مقابلة صاحب العمل وذلك من أجل منح هذا العامل فترة كافية نسبياً للاستعانة بممثل عنه وتجهيز دفاعه. وتطبيقاً لذلك فقد اعتبر اليوم السادس من تاريخ تسليم الإخطار فعلياً للعامل هو الحد الأدنى لصحة الإجراءات التالية (٢). ومما لا شك فيه أن وضع فترة زمنية محددة قبل إجراء المقابلة إنما يقلل من احتمالية إثارة نزاع فيما يتعلق بعدم تمكن العامل المعرض للإنهاء من الحصول على ممثل إذ يتعين عليه أن يبذل أقصى جهد ممكن خاصة وأن الفترة محددة بتاريخ معين. وفى ذات الوقت فإن

---

(١) تنص المادة L.122.14 من قانون العمل الفرنسى على أن:

« ... l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la preséntation au salarié de la lettre recommandée de convocation, ou sa remise en main propre».

(2) Cass. Soc. 14 mai 1997, R.J.S., Octobre 1997, n° 1076.

حيث جاء فى الحكم أنه :

«L'entretien préalable ne pouvant avoir lieu que le sixème jour».

مثل هذا النص يمثل ضمانه لرب العمل من تمسك العامل بعدم إمكانية الاستعانة بممثل عنه([1]).

وفيما يتعلق بمن له حق المشاركة فى المقابلة التى حددت فى الموعد المناسب بين صاحب العمل والعامل نجد أن المشرع قد نظم ذلك. فبالنسبة لصاحب العمل، الأصل العام أن يحضر بنفسه، ومع ذلك فقد استقرت محكمة النقض الفرنسية على أنه يجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه شخص آخر يحضر نيابة عنه. وفى هذا قضى بأن من حق صاحب العمل أن يستعين بأى شخص من المنشأة ويكون له دور مؤثر أثناء المقابلة. والملاحظ على هذا القضاء أنه وإن أجاز لصاحب العمل حق إنابة غيره فى الحضور إلا أنه أكد على جزئية خاصة مؤداها أنه ليس من حقه الاستعانة بأشخاص من خارج المنشأة لمساعدته فى هذه المقابلة، فالاستثناء عن حضوره بنفسه قاصر على الأشخاص العاملين داخل ذات المنشأة([2]).

فضلاً عن ذلك، فالمستقر عليه ضرورة إجراء المقابلة بلغة مفهومة للطرفين، وفى حالة اختلاف لغة كل من العامل وصاحب العمل، فيجب أن يتم ترجمة ما يجرى ترجمة فورية ومقبولة من جانب الطرفين.

([1]) A. PENNEAU: Le conseiller du salarié (Commentaire de la loi n° 91-72 du 18 Janvier 1991, du décret n° 91-753 du 31 Juillet 1991 et de la circulaire no 91-16 du 5 Septembre 1991). Dalloz, actualité juridique, 1992, p. 20 et s.

([2]) Cass. Soc.. 2- Juin 1990, R.J.S., September 1990, n° 15.

وإذا كان الدور الذى يقوم به الممثل قاصر على مساعدة العامل وتصيحته دون أن يكون له أية سلطات وصلاحيات خاصة فى مواجهة صاحب العمل إلا أن مهمته أيضا تمنحه صلاحية محاولة التسوية الودية بين الطرفين وإن لم ينجح فى ذلك فقد يحصل على مزايا أكثر للعامل عند إنهاء علاقته(١).

وخلاصة التحليل السابق تجعلنا نتجه إلى تكييف نظام الاستعانة بممثل عن العامل لحضور المقابلة المتعلقة بالإنهاء بالنسبة للعامل المعرض للفصل بأنها إحدى السبل الودية لتسوية أى نزاع قد ينشأ بين العامل ورب العمل. وتفصيل ذلك أنه قد ينتهى الأمر بموافقة صاحب العمل على إعادة العامل المعرض للفصل إلى عمله أو أن يتم منح هذا العامل حقوقه التى نص عليها القانون وبالتالى لا يكون هناك مجال لأن يلجأ إلى القضاء مطالباً بأية حقوق. ولا شك أن تبنى مثل هذا التكييف يؤدى بنا إلى نتائج فعالة سواء بالنسبة لإعادة العامل إلى عمله أو حصوله على حقوقه بالطرق الودية، الأمر الذى يبقى على العلاقة الأدبية بين كل الأطراف دون أية إساءة.

---

(١) J.E. RAY: Droit du travail, droit vivant, Liaisons, 7 éd., 1999, p. 45.

المطلب الثانى

التنظيم القانونى لنظام «ممثل العامل»

Assistant du salarié

تمشيا مع السياسات التشريعية الهادفة الى حماية العمال بوجه عام، وعمال المنشآت التى لاتوجد بها تنظيمات ولجان نقابية بوجه خاص، كان التوجه التشريعى بالسماح لهذه الطائفة من العمال بأن يكون هناك من يمثلها عند تعرضها لأزمات من الناحية العملية. و لا يخفى على أحد ان اكبر أزمة قد يتعرض لها العامل هى انهاء علاقته بالمنشأة التى يعمل بها. وأمام خطورة هذه المشكلة تظهر اهمية الدور الذى يؤديه ممثل العامل. لذلك سنتناول بحث هذا التنظيم من خلال بيان التطور التشريعى، وخصوصا الفرنسى، لتبنى و اقرار هذا النظام **(الفرع الاول)**. وحتى يتمكن هذا الشخص من أداء مهمته على الوجه الأكمل، يكون منطقيا منحه حقوقا تحميه فى هذه الاثناء **(الفرع الثانى)**. ونظرا لما يطلع عليه ممثل العامل من معلومات وبيانات قد تؤثر بأى شكل ما على الصعيد الاقتصادى لأى من الاطراف المعنية بالأمر، يكون منطقيا وعادلا أن تفرض عليه التزامات متنوعة **(الفرع الثالث)**.

الفرع الاول

التطور التشريعى لنظام ممثل العمال

يجدر أن نشير إلى أن نشأة نظام ممثل العمال قد بدأ مع قانون الثانى من أغسطس عام ١٩٨٩ فى فرنسا ثم دعم ونظم بشكل أكثر تفصيلاً مع صدور قانون ١٨ يناير ١٩٩١. والحكمة الأساسية من نشأة هذا النظام كانت حماية عمال المنشآت الصغيرة والتى لا يوجد لديها منظمات نقابية تتولى الدفاع عن عمال هذه المنشآت ولا يوجد لديها كذلك مندوبين عن العمال délégués du personnel.

أمام غياب هذا أو ذاك كان من الأفضل البحث عن وسيلة يتلافى بها المشرع أن يقف العامل بمفرده وجهاً لوجه فى مواجهة صاحب العمل الذى يرغب فى إنهاء علاقة العمل بينه وبين ذلك العامل، فمنحه الحق فى الاستعانة بشخص من خارج منشأته وسمى بممثل العامل (conseiller du salarié).

ونحن من جانبنا نرى أن المشرع الفرنسى قد أحسن صنعا بأخذه اعتبارات اجتماعية كعادته بتقرير مثل هذا النظام حماية لعمال المنشآت الصغيرة الذين لا ذنب لهم فى عملهم هذا سوى أنهم بحثوا عن عمل كمصدر رزق لهم بدلاً من أن يحصلون على إعانات بطالة. فأشخاص كهؤلاء يتعين البحث عن كافة الوسائل المناسبة لحمايتهم ضد أى تعسف قد يتعرضون له من جانب صاحب العمل أو من أى شخص آخر.

وممثل العامل هو شخص يدرج إسمه ضمن القائمة المعدة من الإدارات الإقليمية للعمل والتوظيف والتأهيل المهنى التابعة لكل مدينة والتى يطلق عليها DDTEFP :

(Directions departementales du travail, d'lémploi et de la formation professionnelle).

وقبل اعتماد هذه القائمة يتم عرضها بشكل استشارى على منظمات العمال وأصحاب الأعمال الأكثر تواجداً فى هذا المجال(١).

واعتماد هذه القائمة يبقى سارياً لمدة ثلاث سنوات وذلك من قبل محافظ كل إقليم. ويجب أن تكون هذه القوائم متاحة من خلال نشرها وتواجدها فى مبنى كل محافظة بل وكل عمدية بالإقليم. وبالنسبة لأعضاء اللجان العمالية لا يشترط أن يكونوا مدرجين بهذه القوائم ولا يمنع ذلك من كون الأعضاء السابقين أعضاء بالقائمة الجديدة ويتعين إدراجهم بها. وكل قائمة معتمدة يجب أن يبين فيها اسم الممثل وعنوانه ومهنته وكذلك إسهاماته ونشاطاته النقابية القائمة أو المحتملة. وعند إخطار صاحب العمل لأى عامل بتعرضه لإنهاء علاقة العمل، فيتعين على صاحب العمل أن يخطر العامل بعنوان المكان الذى يمكن من خلاله أن يحصل على قائمة بممثلى العمال الذى يمكنه الاستعانة بأى منهم.

---

(١) تنص المادة بعد تعديلاتها على أن يتم تمثيل العامل بواسطة

«par une personne de son choix inscrit sur une liste dressée par le représentant de l'Etat dans le departement, après consultation des organisation representatives visées à l'art. L.136.1 ....».

وما يجب ان نشير اليه هو انه بدءاً من قانون ١٣ يوليو ١٩٧٣ ومروراً بقانوني ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ و ٢ أغسطس ١٩٨٩ فإن المقابلة الخاصة بالإنهاء يحق فيها للعامل أن يختار شخص يحضر معه ويعاونه في الدفاع عن مركزه القانوني(١). والنقد الذى يمكن توجيهه لهذا التنظيم هو أنه كان يفرض على العامل المعرض للإنهاء أن يختار من يحضر معه المقابلة لمعاونته من بين زملاءه داخل نفس المنشأة. ولا يخفى على أحد أن هذا الحصر يعد قيداً على حرية العامل فى اختيار معاونه فضلاً من أنه لن يحقق له أية حماية من الناحية الواقعية إذ أن العامل المعاون سيخشى بلا شك رب العمل وبطشه إذ قد يكون هو الضحية التالية لمن حضر معه اليوم. فضلاً عن ذلك فإن ممثل العمال يمكن أن يكون موجود وله حرية وقدرة التعبير عن مطالب وحقوق زملاءه داخل المنشآت الكبيرة من خلال ممثليهم فى مجالس الإدارات أو أعضاء النقابات المعنية فى هذا الشأن، وبالمقابل لذلك فلا يتصور وجود مثل هؤلاء الأشخاص داخل المنشآت العمالية الصغيرة لغياب مجالس الإدارات أو

---

(١) هذا المبدأ تم إقراره لأول مرة بموجب المادة L.122.14.2 من قانون ١٣ يوليو ١٩٧٣ والتى تنص على حق العامل فى إجراء المقابلة ومعه
«Une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise».

التنظيمات النقابية المعنية بها، الأمر الذى يلحق ضرراً بعمال هذه المنشآت الصغيرة إذا لم تجد من يساعدها من الناحية العملية(١).

والتدخل التشريعى بهذا النص أجاز للعامل المعرض للفصل إمكانية الاستعانة بممثل من خارج المنشأة التى يعمل فيها شريطة أن يكون هذا الممثل معتمداً أى يكون من بين القائمة المنشورة. ولعل السؤال الذى يطرح نفسه بهذا الصدد يتعلق بمدى ضرورة الاستعانة أولاً بممثل فى ذات المنشأة ثم جواز الاستعانة بممثل معتمد من خارجها فى حالة عدم وجود ممثل بالمنشأة نفسها.

وسبب طرح هذا السؤال هو الحكم الصادر من محكمة النقض الفرنسية بتاريخ ١٩٩٦/١١/٢٦ والذى جعل الاستعانة بممثل معتمد من خارج المنشأة مشروط بعدم وجود وحدة تمثيل العمال المعرضين للفصل داخل ذات المنشأة أى أنه يجب البحث أولاً داخل المنشأة، فإن لم يوجد فيمكن الاستعانة بممثل من خارج المنشأة(٢). ونحن من جانبنا نرى أن مثل هذا النص إنما وضع بهذا الشكل لحماية عمال المنشآت الصغيرة والتى لا يوجد بها ممثلين عن عمالها يمكن الاستعانة بهم، ذلك أنه فى ضوء القانون القديم الصادر فى ١٩٧٣ كانت الاستعانة قاصرة على ممثلين من داخل المنشأة وهو أمر منتقد على النحو السالف معالجته، ولذلك فقد أحسن المشرع صنعاً بمثل هذا التدخل التشريعى.

---

(1) J.E. RAY: Une fausse idée: «Le conseiller du salarié», Droit social, juin 1991, p. 2. et s.

(2) Cass. Soc., 26 novembre 1996, Bull. Civ., n° 404.

ولقد علل البعض الحكمة من النص السابق بأن اختيار العامل لأحد زملاءه قد يحقق فائدة عملية فى وقت أقصر نظرا لعلمهم بظروف العمل داخل ذات المنشأة مما يسهل دورهم(١). وقد غاب عن هذا الرأى أن العلاقات الأدبية تكون أكثر وأقوى داخل المنشآت الصغيرة مما يجعل احتمالات الخشية والخوف على المستقبل والعمل أكثر منها فى المنشآت الكبيرة(٢).

وحيث إن الهدف من إقرار نظام حضور ممثل عن العامل فى أثناء المقابلة إنما يهدف أساساً إلى محاولة وجود نوع من التوازن – ولو النسبى – فى المراكز القانونية المختلفة لكل من العامل ورب العمل، وإذا كان المستقر عليه إمكانية ذلك الوضع بالنسبة للعامل، فإن السؤال الذى يطرح نفسه هو هل يستفيد رب العمل من ذلك التنظيم؟ وبمعنى آخر هل يجوز لرب العمل أن ينيب عنه شخص من اختياره لحضور المقابلة الخاصة بالإنهاء أم لا؟ وبالرجوع لنص المادة L.122.14 من قانون العمل الفرنسى وتعديلاته نجد أنها لم تنص على حرمان صاحب العمل من ذلك الأمر(٣). وبمفهوم

---

(١) J. BONHOMME: J.O.A.N., Debats 2ème Séance du 29 mai 1973, pl. 1615.

(٢) A. BRUN et H. GALLAND: Droit du travail, les rapparts individuals de travail, SIREY, 1978, 2e éd., n° 638, p: 461.

(٣) تنص المادة L.122.14 من قانون العمل الفرنسى على أنه:

«L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décesion, convoquer l'interessé par lettre recommandée ou par

المخالفة يكون من حق صاحب العمل شأنه شأن العامل أن ينيب عنه شخص من اختياره يمثله ويدافع عن وجهة نظره و هذا هو ما استقر عليه القضاء الفرنسي([1]).

وفي تعليق للأستاذ SAVATIER على حكم محكمة النقض الفرنسية الصادر في ١٠ يناير ١٩٩١ قال أن المتابع لديناميكية عملية المقابلة الخاصة بإنهاء علاقة العمل يتولد لديه يقين بعدم وجود تعادل في المراكز القانونية واتجاه ميزان القوة ناحية صاحب العمل مع بقاء العامل في مركز أدني. وإذا كان مثل هذا الخلل الواضح يتحقق في المنشآت العمالية الكبيرة، فإنه يمكن القول بأن حضور

---

lettre remise en main propre contre décharge en lui indiquant l'objet de la convocation. L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jaurs ouvrables après la presentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Au cours de l'entretion, l'employeur est tenu d'indiquer le motifs de la décision envisagée et de recueillir les explication du salarié. Lors de cette audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Larsqu'il n'ya pas d'institution representative du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un conseiller de son choix, inscrit sur une liste dressée par le representant de l'Etat dans le départment après consultation des organisations representatives visées à l'article L.136.1 dans des condition fixées par décret».

([1]) Cass. Soc. 20 juin 1990, Bull. Civ., 1990, n° 302, p. 180.

صاحب العمل أو من يمثله للمقابلة ما هو إلا إجراء متمم للإنهاء وبناء عليه يكون منح العامل فى المنشأة الصغيرة حق الاستعانة بممثل لحضور هذه المقابلة هو إجراء معاق أو بمعنى آخر غائب وغير ذى جدوى خصوصاً عند السماح لرب العمل بالاستعانة بمن ينوب عنه(1).

وتعليقاً على الوضع السابق، فإننا نعتقد أن صاحب العمل خلال هذه الفترة الزمنية يمكن أن يجبر العامل على ضرورة أن يختار من يمثله وينوب عنه من بين عمال المنشأة ذاتها، الأمر الذى يحقق فى النهاية مصلحة لصاحب العمل بغض النظر عن أية اعتبارات أخرى. وإزاء ذلك التخوف فقد أحسن المشرع الفرنسى صنعاً عندما قرر حق العامل فى الاستعانة بممثل ينوب عنه فى حضور المقابلة المعنية ويبدى وجهة نظره وذلك من خارج المنشأة وبناء على اختيار العامل نفسه. ومفاد ذلك هو التوجه التشريعى نحو توفير حماية أكثر فعالية للعامل المهدد بالإنهاء ولو فقط باختياره الشخصى لمن يمثله. والأكثر من ذلك أن المشرع الفرنسى قد فرض على

---

(1) J. SAVATIER: L'entretien préalable au licenciement, commentaire de l'arret de cassation du 10 janvier 1991. Droit Social, Mars 1991, p.5.

حيث قال:

«dans les petites entreprises, la possiblité d'une assistance pour l'employeur, représentant un handicap supplémentaire pour le salarié menace de licenciement, dans la mesur où l'assistance du salarié, définie par la loi de 1973 restait peu efficace voir absente».

صاحب العمل التزامات مغينة فى مواجهة ممثل العامل المعرض للإنهاء.

والمشكلة التى يمكن أن تثار فى هذا الصدد تتعلق بمدى التزام صاحب العمل بأن يؤدى للعامل الذى يمثل زميله المعرض للفصل أجر عن المدة التى يغيب فيها عن العمل بسبب حضوره المقابلة المتعلقة بالإنهاء. يرى البعض أنه لا يوجد إلزام على صاحب العمل لصرف أجر لمن يمثل العامل من العاملين لديه عند غيابه فترات عن العمل لإنجاز الأمر المكلف به والمتمثل فى مساعدة زميله خصوصاً أنه يواجه فى الوقت نفسه صاحب العمل الذى يعمل لديه. والوضع مختلف بالنسبة للعامل المعرض للإنهاء إذ أن القانون قد نظم ما يصرف له من أجر خلال تلك المرحلة. وبالمقابل لذلك، فقد استقر قضاء محكمة النقض الفرنسية على أن قيام العامل بهذا الواجب المفروض عليه لا يجب أن يلحق به أية خسارة من أجره([1]).

وأمام غياب النصوص التشريعية المنظمة لهذه المشكلة وخصوصاً داخل المنشآت العمالية الصغيرة فإن دور القضاء لا

([1]) Cass. Soc. 12 Fevrier 1991, JCP, éd. G., 1991, p. 453, note D. CORRIGNAN-CARSIN

حيث جاء فى الحكم أنه :

«Le droit reconnu au salarié par l'art. L. 122-14 du code du travail, de se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement par un autre salarié de l'entreprise implique que ce dernier ne doit, du fait de l'assistance qu'il prête, subir aucune perte de rémunération».

يجب أن يقتصر على الاستبعاد المطلق والغير مبرر لإيجاد حلول عادلة لمثل هذه المشكلة وإنما يتعين عليه وعلى المشرع البحث عن قواعد تكون أكثر مرونة وأكثر عدالة وأكثر اتساقا مع طبيعة المنشآت العمالية الصغيرة والاعتبار الخاص جداً للعلاقات الفردية فيما بين رب العمل وعماله خلافاً لما هو مستقر عليه وثابت بالنسبة للمنشآت العمالية الكبيرة والتى يكون المجال الأكثر فيها للعلاقات الجماعية بكل قواعدها وأحكامها.

والسؤال الذى يفرض نفسه فى هذا الصدد هو مدى إمكانية الاستعانة بممثل عن العامل عندما يوقع عليه صاحب العمل جزاء أخر بخلاف إخطاره بالإنهاء. ولقد أجابت على ذلك السؤال فتوى الجمعية العامة للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الفرنسى المنشورة فى الأول من أبريل عام ١٩٩١ عندما قرر أنه لا يمكن بأى حال من الأحوال أن يستعين العامل الموقع عليه جزاء فردى – بخلاف الإنهاء – بممثل عمالى من داخل المنشأة أو من خارجها(١).

وما يجب أن نشير إليه أخيرا هو أن مهمة ممثل العامل محددة بشكل دقيق ولا تمتد لتشمل الدفاع عن مصالح مشتركة لكافة العمال

---

(١) فتوى رقم ٣٥٥٧٢ منشورة بالجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٩١/٤/١ وجـاء فيها أنه:

«Selon laquelle le recours au conseiller du salarié n'est possible que dans le cadre d'une procédure de licenciement, et non dans celui de la procédure disciplinaire mise en oeuvre à l'occasion d'une sanction autre que le licenciement».

وإنما تتحصر مهمته فقط فى الدفاع عن مصلحة فردية للعامل المعرض للإنهاء أثناء فترة عمله بالمنشأة والذى يتعرض لخطر الفصل وترك المنشأة دون أن يمتد ذلك ليشمل أى عامل آخر(١). ومنعاً لأن يثار أى خلاف فى هذا الشأن، فقد استقر المجلس الدستورى الفرنسى على أن ممثل العامل لا يتمتع بأية سلطات خاصة فى مواجهة صاحب العمل وإنما تنحصر مهمته فقط فى مساعدة العامل المعرض للإنهاء وإخطاره بنطاق ما له من حقوق فى هذه الحالة(٢).

---

(1) L. ROCHE: Le conseiller du salarié, une institution complexe, Droit Social, Janvier 1994, p. 5 et s.

(2) Conseil Constitutionnel, n° 89. 257, D.C. du 25 juillet 1989, Droit Social, Septembre-Octobre 1989, p. 627.

وقد جاء بالتقرير أنه:

«L'assistant du salarié n'était investi d'aucun pouvoir particulier à l'encontre de l'employeur ..., Sa mission consistait à assister le salarié et informer sur l'étendue de ses droits».

الفرع الثانى

الحماية المقررة لممثل العامل فى مواجهة صاحب العمل

لكى يتمكن ممثل العامل من أداء دوره، فقد منحه المشرع حماية خاصة فى مواجهة صاحب العمل الذى يعمل لديه. وتبدو هذه الحماية بجلاء من خلال نص المادة L.122-14-14 من قانون العمل الفرنسى والتى ألزمت صاحب العمل بتمكين العامل لديه، والذى هو فى الوقت ذاته ممثل عن عامل آخر سواء داخل منشأته أو أى منشأة أخرى، من الحصول على الوقت اللازم والمناسب لقيامه بدوره. وحتى لا يكون المشرع فى جانب أحد الطرفين على حساب مصلحة الطرف الآخر فقد وضع حداً أقصى لهذا الوقت بما لا يتجاوز خمسة عشر ساعة فى الشهر الواحد(١).والذى يؤخذ على ذلك النص أنه قصر تلك الميزة على الممثلين الذين يعملون بمنشأة يزيد عدد عمالها عن عشرة عمال. ومفاد النص السابق عدم إنطباقه على عمال المنشآت الصغيرة التى يقل عدد عمالها عن عشرة عمال وهو ما

---

(١) تنص المادة L.122-14-14 على أنه:

«L'employeur, dans les etablissements où sont occupés au moins onze salariés, est tenu de laisser au salarié de son enterprise investi de la mission de conseiller du salarié et chargé d'assister un salarié lors de l'entretien prévu à l'article L.122-14 le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut exceder quinze heurs par mois».

يخل بمبدأ تكافؤ الفرص والمساواة فلا يتعين حرمان شخص من أن يمارس دوراً اجتماعياً بارزاً بكونه ممثل عمالي يرغب في الدفاع عن مصالح زملائه في المنشأة التي يعمل بها أو في المنشآت الأخرى لمجرد أنه عامل بمنشأة صغيرة. وإذا كان المشرع قد ألزم صاحب العمل بأن يدفع للممثل مقابل الأجر رغم هذا الغياب، فإن الواقع العملي يثبت لنا أن هذا العبء لا يتحمله صاحب العمل في النهاية وإنما يلقى على عاتق الدولة ذاتها من خلال تقديمها مساعدات ومزايا اجتماعية واقتصادية لمثل هؤلاء أصحاب الأعمال.

والحماية الثانية التي قررها المشرع للعامل المقيد كممثل عن العمال في مواجهة صاحب العمل هي أن صاحب العمل لا يستطيع إنهاء علاقة العمل بينه وبين هذا العامل بسبب قيامه بهذه المهمة أي أنها لا تدخل ضمن الأسباب المبررة لإنهاء علاقة العمل وذلك إعمالاً لصريح نص المادة L.122-14-16 من قانون العمل الفرنسي(١).

---

(١) تنص المادة L.122-14-16 من قانون العمل الفرنسي على أنه:

«L'exercice de la mission de conseiller du salarié chargé d'assister un salarié, prevue à l'article L.122-14, ne saurait être une cause de rupture par l'employeur du contrat de travail. Le licenciement par l'employeur du salarié inscrit sur une liste dressée par le representant de l'Etat dans le département, chargé d'assister des salariés convoqués par leur employeurs en vue d'un licenciement, est soumis à la procédure prevue par l'article L.412-18 du present code».

وتمشيا مع ذات الاتجاه، فقد خص المشرع المصرى ممثل العمال بحماية خاصة حينما قرر بشكل قاطع بأن صفته هذه لايمكن أن تكون مبررا لفصله. فقد نصت المادة ١٢٠/ج من قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه: " لاتعتبر من المبررات المشروعة و الكافية للانهاء الأسباب التالية:

ج- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى الى تمثيل العمال".

ونظراً للطبيعة الخاصة لصفة ممثل العامل بما يترتب عليها من أثر هام جداً لشموله بالحماية ضد الإنهاء بسبب مهمته، فقد جعل القضاء عبء إثبات علم صاحب العمل بهذه الصفة واقعا على عاتق العامل الذى له هذه الصفة وليس على عاتق صاحب العمل إذ لا يفترض علمه بصفات كل من يعمل لديه مادامت أنها غير متصلة بطبيعة عمله بشكل مباشر(١). ويتوسع البعض فى مد نطاق الحماية المرتبطة بهذه الصفة عندما يقرر بضرورة بقاء الحماية عندما يثور نزاع قضائى بين العامل وصاحب العمل بشأن الانهاء الذى شارك ذلك الممثل عن العامل فى اجراءاته. ويرى صاحب هذا الرأى عدم امكانية فصل هذا الممثل بسبب صفته هذه حتى يصدر حكم نهائى

---

(١) Cass. Crim., 18 Novembre 1997, R.J.S., Fevrier 1998. n° 182.

فى هذا النزاع(١) . ونحن من جانبنا نرى أن هذا التوسع أمر مبالغ فيه من الناحية العملية، فما دام أن الأمر قد خرج من مجال التسوية الودية واتصل باختصاص القضاء، تكون مهمة ممثل العامل قد انتهت عند هذا الحد ولا يفضل بقائها كحصانة لمدة زمنية غير محدودة أمام طول أمد اجراءات التقاضى.

وإمعاناً فى توفير مزايا عديدة لممثل العامل، فقد استقر الفقه والقضاء على تطبيق الأحكام الخاصة بإصابة العمل على ممثلى العمال الذين يتعرضون لحوادث أو إصابات أثناء قيامهم بمهمتهم كممثلين عن العمال وليس كعاملين متى توافرت باقى شرائط تطبيق أحكام تأمين إصابات العمل. وفى النهاية فإن ما يدفعه أصحاب الأعمال من تعويضات عن إصابة العمل إنما تتحمله الدولة فى ميزانيتها(٢). فضلاً عن كافة ما سبق من مزايا، فإن ممثل العمال الذى يشارك فى ٤ مقابلات إنهاء على الأقل خلال السنة الميلادية الواحدة يحصل على تعويض جزافى يقدر بمبلغ ٣٨,١١ يورو فى السنة الواحدة مضاف إليه بدلات الانتقال.

---

(1) Jean-Maurice VERDIER: La protection des representant des salaries dans l'entreprise, une logique statut, droit social, n 6, Juin 2001, p. 635.

(2) Marc DUVIVIER: Une protection juridique dans les PME-TPE, Les conseillers du salarié, CFDI (Confédération française démocratique du travail), 19 Fevrier 2004, p.1.

وإذا كان المشرع يتجه فى مجمل مواقفه نحو توفير أقصى حماية ممكنة للعمال باعتبارهم الطرف الضعيف فى العلاقة محل البحث، إلا أنه لم يهمل صاحب العمل بشكل عام. وتأكيداً لذلك، فقد استقر القضاء على أن الحماية السابق الإشارة إليها إنما تتعلق بإنهاء علاقة العمل لممثل العامل بسبب هذه الصفة فقط وقاصره على هذا الجزاء أو الإجراء فقط دون أن تمتد هذه الحماية لتشمل أية جزاءات أخرى توقع على ممثل العمال مادامت توافرت شروطها حتى ولو كان الجزاء المستحق فى هذه الحالة هو فصل العامل ذى هذه الصفة مادام أن الإنهاء ليس فقط لسبب صفته الأخيرة(١). وتمشياً مع ذات الاتجاه، فقد قضى بأن ممثل العامل الذى يشغل وظيفة ما بصفة مؤقتة لا يكون له أن يجبر صاحب العمل على تحويله إلى عمل دائم بسبب صفته كممثل عن العمال إذ أن هذه الصفة لا تعد حصانة مطلقة وضمانة تعطيه أكثر مما ينبغى(٢).

وتمشياً مع الحماية المقررة لممثل العمال بسبب هذه الصفة أثناء ممارسته مهمته، فقد قضت محكمة النقض الفرنسية ببطلان إنهاء عقد عمل أحد العمال بسبب ممارسته مهمته كممثل عن العمال ومنحت ذلك الشخص الحق فى أن يختار هو بين عودته لعمله أو

---

(1) Cass. Soc., 30 Avril 1997, R.J.S., Juin 1997, n° 706.

(2) Cass. Soc., 4 Octobre 1995, R.J.S., 1995, n° 1161.

حصوله على تعويض مناسب وأكدت على أن الاختيار متروك له هو فقط وليس لصاحب العمل(١).

فضلاً عن كل ما سبق، فقد منح المشرع الفرنسى ممثل العمال ميزة أخرى إضافية. فقد ألزمت المادة L.122.17 من قانون العمل الفرنسى صاحب العمل بأن يمنح عماله المعتمدين كممثلين عن العمال أسبوعين بناء على طلبهم لإعادة تأهيلهم أو إعادة تدريبهم وتنمية ذلك. وهذا المنح مقيد بعدة أمور أولها أن يتم ذلك بناء على طلب يقدم من العامل نفسه، وثانياً أن يكون ذلك لمدة أسبوعين على الأكثر، وثالثاً أن يتم ذلك المنح مرة واحدة خلال مدة ٣ سنوات. وحتى لا يكون الأمر من قبيل العبث، فيلتزم العامل الذى يحصل على تلك الميزة بأن يقدم شهادة تفيد اجتيازه للدورة المشار إليها من إحدى المراكز أو المعاهد المعتمدة فى هذا المجال ذو الطابع المهنى وذلك وفقاً لصريح نص الفقرة الثانية من ذات المادة المشار إليها.

ووفقاً للمادة L.451-1 من قانون العمل الفرنسى فإن الأجازة الممنوحة للعامل المؤهل والمعتمد كممثل عن العمال لمدة

---

(١) Cass. Soc., 3 Mars 1985, D., 1988, I R., p. 79.

وما يجدر الإشارة إليه فى هذا الصدد أن صفة ممثل العامل لا تمنحه حماية خاصة عند ارتكابه مخالفات وجرائم جنائية ذات صلة بعمله. فقد نصت المادة L.125.1 من قانون العمل الفرنسى على أن توقع على ممثل العامل الذى يرتكب جنحة أثناء ممارسته مهمته عقوبة الحبس مدة سنة والغرامة بمبلغ ٢٥ ألف فرنك فرنسى أو بإحدى هاتين العقوبتين.

لمزيد من التفاصيل حول ذلك المبدأ راجع:

Laurent MILET: Les indemnities dues aux représentants du personnel licenciés sans autorisation administrative. Droit social, n° 12, Decembre 2001, p. 1054 et s.

أسبوعين(١) يتم صرف أجر عنها من جانب صاحب العمل للمنشآت التى يزيد عدد عمالها عن عشرة عمال، ويتم الصرف بحد معين(٢). ويعتبر هذا الأجر مساهمة من صاحب العمل فى إعادة تأهيل عماله. وفى هذا الصدد يميز الفقه بين ممثلى العمال المعتمدين وبين أعضاء اللجان العمالية الذين يؤدون مهمتهم كمكلفين بخدمة عامة. ويتمثل الفارق فى أن ممثلى العمال يتحملون تكاليف إعادة تأهيلهم أصحاب الأعمال الذين يعملون لديهم، فى حين تتحمل الدولة من خلال موازنتها العامة تكاليف إعادة تأهيل وتدريب أعضاء اللجان العمالية.

وهنا تجدر الإشارة إلى أن أعضاء اللجان العمالية المعينين يحصلون على أسبوعين سنوياً لإعادة التأهيل وليس أسبوعين كل ثلاث سنوات كما هو الحال بالنسبة لممثلى العمال المعتمدين.

---

(١) حددت المادة L.122.14-17 من قانون العمل الفرنسى هذه المدة حينما نصت على أنه:

"L'employeur est tenu d'accorder au salarié inscrit sur la liste prevue au deuxième alinéa de l'article L.122.14, sur sa demande et pour les besoins de la formation du conseiller du salarié, des autorisation d'absence dans la limite de deux semaines par période de trios ans suivante la publication de cette liste. Les dispositions des articles L.451-1, L.451-2, L.451-4 et L.451-5 sont applicables à ces autorisations".

(٢) تنص المادة .L.451-1 على أنه:

"...... Ce au ces congés doivent donner lieu à une rémunération par les employeurs, dans les entreprises occupant au moins dix salrié à la hauteur de 0.08 pour mille du montant, entendu au sens de l de l'article 231 du code général des impots, des salairés payés pendant l'année en cours ....".

الفرع الثالث

التزامات ممثل العامل أثناء تأديته مهمته

حيث إن مهمة ممثل العامل تمكنه من الإطلاع على أسرار مهنية معينة ما كان ليتمكن من العلم بها لولا قيامه بهذه المهمة، فإن المشرع قد فرض عليه ضرورة الحفاظ على كافة هذه الأسرار المهنية. ولم يقف الأمر عند هذا الحد بل امتد ليشمل ضرورة حفاظه على كافة ما يحصل عليه من بيانات بشكل مهني سواء علم بها من صاحب العمل أو من العامل الذى يمثله(١). وهذا الإلتزام يبدو واضحاً عندما يعلم ممثل العامل بأمور مهنية عندما يكون عاملاً لدى منافس للمنشأة التى يحضر المقابلة مع صاحبها. فالمنافسة المشروعة تفرض عدم إفشاء أى معلومات وأسرار مهنية يمكن أن تلحق أضرار بالمنافسين وإلا كنا بصدد مسئولية تقصيرية تستوجب التعويض بجانب ما يمكن أن يوقع على المخل بالتزاماته من جزاءات مقبولة فى هذه الحالة. ولذلك يكون من الأفضل أن يتنحى الممثل عن الحضور مع أى عامل لمقابلة صاحب منشأة منافسة للمنشأة التى يعمل لديها أو تدخل معه فى أى نزاعات حرصاً على كافة الأطراف. وحكمة ذلك تبدو بجلاء فى أن ممثل العامل يجب أن

---

(١) فرضت هذا الالتزام المادة L.432-7 من قانون العمل الفرنسى حيث قضت بأن:

"L'article impose au conseiller au salarié une obligation de secret professionnel pour toutes le questions relatives aux procédés de fabrication".

يكون محايداً فلا يكون هناك أية احتمالات للتأثير على دوره بالسلب أو الإيجاب. وحرصا على مصلحة صاحب العمل ومصلحة منشأته، محظور على ممثل العامل أن يلجأ الى الادارات الرقابية المعنية بالمنشأة محل مهمته ليطلب منها أية معلومات ذات طابع اقتصادى أو مالى عن هذه المنشأة، فمثل هذه الأمور لاتدخل فى نطاق مهمته ويكتفى فقط بما يقدم اليه من مستندات ومعلومات يقدمها أصحاب الشأن بإرادتهم(١).

وما يجب أن نشير إليه هو أن مهمة ممثل العامل هى فى الأصل مهمة تطوعية لا يحصل من خلال ممارسته لها على أية مقابل. وإذا كان الأمر كذلك فإن العدالة تقتضى ألا يتحمل هذا الشخص أعباءاً مالية عند تأديته لمهمة لن يحصل من ورائها على عائد مالى. وإذا نظرنا بشكل متعمق إلى الوقت الذى يمنح لهذا الشخص لكى يتمكن من أداءه مهمته على الوجه الأمثل – ١٥ ساعة شهرياً – نجدها غير كافية لكى تتيح المقابلة أثرها المبتغى منها(٢).

---

(1) Isable CHEVALIER-DUPONT: Le conseiller du salarié, Droit social, 21septembre 2004, p. 2.

(2) M. GUEZOU et I. WOIRET: Conseiller du salarié, une mission qui démontre sa justification, S.S.L., Aout 1994, n° 707.

المطلب الثالث

الجزاء المترتب على عدم مراعاة القواعد الإجرائية

وفقاً لما تنص عليه المادة L.122-14-4 من قانون العمل الفرنسى، فإن عدم اتباع الشكل والإجراءات التى تطلبها القانون يرتب جزاءات مختلفة بحسب الإجراء الذى لم يتم مراعاته. فإذا كان الإنهاء مبنياً على سبب حقيقى وجدى ولم يراع صاحب العمل الإجراءات الشكلية المتعلقة بالإخطار السابق أو المدة الزمنية التى يتعين مراعاتها فيما بين الإخطار ومقابلة الإنهاء، فإنه يجب تصحيح ذلك الإجراء على نفقة صاحب العمل مع منح العامل المعرض للإنهاء تعويض لا يزيد عن أجر شهر من أجر العامل، أما إذا كان الإنهاء قد تم دون أن يكون له سبب جدى وحقيقى فإن المحكمة تستطيع اقتراح إعادة العامل للعمل مع احتفاظه بكافة ما كان يتمتع به من حقوق ومزايا([1]). وفى حالة رفض ذلك الاقتراح من جانب

([1]) Bernard GAURIAU: Licenciement nul et droit à reintegration; la salariée enceinte est une salariée comme les autres, Droit social, n° 9-10, Septembre-Octobre 2003, p. 827.

لمزيد من التفاصيل حول تطبيقات ذلك المبدأ راجع

Gerard COUTURIER et Jean-Emmanuel RAY: Auto-licenciement, derives et revirement, à propos des arret des 25 Juin et 8 Juillet 2003, Droit social, n° 9-10, Septembre-Octobre 2003, p. 817 et s.

أى من الطرفين، فإن المحكمة تحكم بتعويض العامل شريطة ألا يقل عن آخر أجر لمدة ستة أشهر على الأقل ويحصل العامل على هذا التعويض ولو لم يصبه أى ضرر من جراء ذلك الإنهاء(١) إذ أن ذلك يمثل جزاء يوقع على المخالف لعدم اتباعه الضوابط الإجرائية التى يتعين مراعاتها وليس تعويضاً وفقا للمستقر عليه فى القانون المدنى يرتبط استحقاقه بتوافر ركن الضرر فى جانب المضرور وإلا فلا محل للحكم به من جانب القضاء(٢).

وما يجب إبداءه بشأن هذا النص أن ما به من جزاءات لا تطبق على الإنهاء الخاص بالمنشآت الصغيرة والتى يقل عدد عمالها عن إحدى عشر عاملاً، كما لا يطبق بوجه عام على العمال الذين لم

---

(١) Antoine MAZEAUD: Licenciement avant le transfert d'entreprise, revirement de jurisprudence, Droit social, n° 5, Mai 2002, p. 517.

(٢) تنص المادة L. 122-14-4 من قانون العمل الفرنسى على أنه:

«Si le licenciement d'un salarié survient sans observation de la procédure requise à la recente section, mais pour une cause réelle et serieuse, le tribunal saisi doit imposer à l'employeur, une indemnité qui ne peut être superieure à un mois de salairé;

Si ce licenciement survient pour une cause qui n'est pas réelle et serieuse, le tribunal peut proposer la reintegration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis; en cas de réfus par l'une au l'autre des parties, le tribunal octroie au salarié une indemnité. Cette indemnité, qui ne peut être inferieure aux salaries des six derniers mois, est due sans préjudice, le cas d'échéant, de l'indemnité prévue à l'article L.122-9».

تمض عليهم فترة أقدمية تزيد على سنتين وذلك إعمالاً لحكم المادة L.122-14-5 من قانون العمل الفرنسى والتى لم تستثن من المادة L.122-14 سوى انطباق النظام الخاص بمساعدة العمال عن طريق اختيار ممثل عنهم من بين أحكامها(١).

ولعل السؤال الذى يطرح نفسه يتعلق بعمال المنشآت الصغيرة والعمال الذين لم تمض على أقدميتهم بالشركة ذاتها مدة أكثر من سنتين. ولقد أجابت على ذلك التساؤل الفقرة الأخيرة من ذات المادة حينما قررت أن التعويض المستحق فى حالة الإنهاء التعسفى «licenciement abusif» بالنسبة إليهم إنما يتم تقديره بحسب ما أصابهم من أضرار أى أن المتبع فى شأنهم القواعد العامة فى التعويض المدنى.

وقد يبدو من ظاهر هذا النص أنه أقل حماية لعمال المنشآت الصغيرة التى لا يزيد عدد عمالها عن إحدى عشر عاملاً. ولكن

---

(١) تنص المادة على أنه :

«A l'exception des disposition du seuxième alinéa de l'article L.122-14 relatives à l'assistance du salarié par un conseiller, les disposition de l'article L. 122-14-4 ne sont pas applicable aux licenciement des salaries qui ont moins de deux ans d'ancieneté dans l'entrepise et aux licenciement opérés par les employeurs qui occupant hapituellement moins de onze salariés.

Les salariés mentionnés à l'alinéa précedent peuvent pretender, en cas de licenciement abusif, à une indemnité calculée en fonction du prejudice subi».

الواقع العملى واتجاه القضاء الفرنسي يؤكد عكس ذلك التصور. فقد منح القضاء الفرنسى العامل المنهى عقده تعسفيا الحق فى تعويض لا يقل عن أجر الستة أشهر الأخيرة(١). بل أن قضاء النقض الفرنسى قد اتجه نحو توسيع نطاق حماية العامل المفصول تعسفيا إذ أنه أجاز ولأول مرة مبدأ منحه تعويضين مستقلين عن ذات الموضوع فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية فى حكم شهير لها أن إنهاء عقد العمل بدون سبب جدى وحقيقى يعد إنهاءاً تعسفياً فى ذات الوقت وبالتالى يمنح هذا العامل تعويض عن الحالتين معاً(٢).

وما يجب الإشارة إليه هو. أن هذا الاتجاه الأخير نحو الجمع بين التعويضين عن الإنهاء مزدوج الوصف لم ينتهجه القضاء الفرنسي لفترة طويلة، وإن كان قد انتهج حلاً آخر هو الأفضل من الناحية الواقعية ويمنح العامل الحق فى التعويض طبقاً للمادة L.122-14-4 عند عدم مراعاة الإجراءات الشكلية المطلوبة، والحماية التى أقرها القضاء بموجب هذا الحكم هو حصول العامل على تعويض، إذ أن عدم اتباع الإجراءات التى تطلبها المشرع لإنهاء علاقة العمل ترتب بشكل ضرورى وحتمى أضرار بالعامل

---

(١) Cass. Soc., 30 Mai 1990, D., 1990, p. 559, note J.P.KARAQUILLO.

(٢) Cass. Soc.,. 9 Mars 1993, R.J.S., Avril 1993, n° 385, p. 234.

وقد جاء فى الحكم أنه:

. «La cour considère qu'un licenciement ne reposant pas sur une cause réelle et serieuse, est également abusive au sens de l'art. L. 122-14-5. C. trav.».

المعرض للإنهاء ربما يستتبع ضرورة حصوله على تعويض عن هذا الضرر([1]). أى أنه قد أعمل النص المشار إليه سابقاً والذى كان يستبعد من نطاق تطبيقه عمال المنشآت الصغيرة التى لا يزيد عدد عمالها عن إحدى عشر عاملاً.

منح العامل حماية أفضل بموجب قانون ١٩٩١:

مع تعديل قانون العمل الفرنسى فى ١٨ يناير ١٩٩١ أصبح عدم مراعاة الإجراءات الشكلية المفروضة منذ قانون ١٩٧٣ مستوجباً توقيع جزاءات على صاحب العمل حتى ولو كان عدد عمال منشآته يقل عن إحدى عشر عاملاً، أى أن هذا القانون هو الذى منح عمال المنشآت الصغيرة هذه الحماية. وهذا النص يجب إعماله سواء بالنسبة لعدم مراعاة الضوابط الخاصة بالإخطار السابق أو فى حالة عدم مراعاة المدة التى يجب ألا تقل عن خمسة أيام فيما بين تسلم الإخطار والمقابلة التى تتم بين العامل ورب العمل والتى من حقه الاستعانة فيها بممثل يحضر معه سواء من داخل المنشأة أو من خارج منشأته. وتطبيقاً لذلك الاتجاه، فقد قررت محكمة النقض الفرنسية أن موعد الخمسة أيام المشار إليه هو موعد إلزامى وعدم مراعاته يستوجب توقيع جزاءات على صاحب العمل وأهمها منح

([1]) Cass. Soc., 11 Mars 1998, Bull. Civ., 1998, n° 136.

وقد جاء فى الحكم أنه :

«La non- respect de la procedure entraine nécessairement un prejudice, dont la reparation n'est pas assure par l'allocation d'un franc symbolique».

العامل المعرض للإنهاء تعويض حتى ولو كان هذا العامل قد نجح في الحصول على ممثل لحضور المقابلة معه وبصرف النظر عما لحق به من أضرار(١).

وقد سبق هذا الحكم حكم آخر صادر من المحكمة ذاتها في عام ١٩٩٥ قرر صراحة تطبيق الجزاءات المترتبة على عدم مراعاة الضوابط والإجراءات الشكلية للإنهاء على عمال المنشآت الصغيرة التي لا يزيد عدد عمالها على إحدى عشر عاملاً وكذلك بالنسبة للعمال الذين لم تمض عليهم فترة السنتين كأقدمية داخل ذات المنشأة(٢).

---

(1) Cass. Soc., 5 Janvier 1999, (Jurisprudence social lamy) J.S.L., 16 Fevrier 1999, no 3^0, p. 14.

حيث جاء في الحكم أنه:

«Ce délai est imperatif ..., et que son inobservation doit être sanctionnée, même si le salarié a eu le temps de trouver un consiller, ... qu'il n'a subi aucun prejudice».

(2) Cass. Soc.,, 19 Juillet 1995, JCP, éd. E., 1995, p. 242, note D. CORRIGNAN-CARSIN.

وقد جاء في الحكم أنه :

«Qu'il résulte de l'art. L.122-14-5 C. trv. Dans sa rédaction de la loi du 19 Janvier 1991, applicable en la cause, que les sanctions édictées par l'art. L.122-14 sont, par exception, applicables aux salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, et aux licenciement opérés par les employeurs qui occupant habituellement moins de onze salariés en cas d'inobservation des dispositions. du deuxième alinéa de l'art. L.122-14».

وقد وجه انتقاد فقهى لهذا الاتجاه القضائى الساعى لتوفير أقصى حماية ممكنة للعامل. فقد اعتبر هذا الاتجاه أن الجزاء الذى يوقع على أصحاب المنشآت الصغيرة والمتوسطة عند عدم مراعاة الإجراءات والضوابط الشكلية الخاصة بالإنهاء واعتبار الإنهاء فى هذه الحالة إنهاء بدون سبب جدى وحقيقى بكل ما يترتب على ذلك من آثار بالنسبة للتعويض المستحق، اعتبر ذلك بمثابة فرض أعباء إضافية وغير متكافئة – من وجهة نظر أصحاب هذا الرأى – فيما يتعلق بالضمانات المتبادلة للطرفين(١).

ونحن من جانبنا لا نتفق مع هذا النقد الأخير إذ انه من غير العادل، بل ويمكن أن يشوب ذلك شبهة عدم الدستورية، أن تختلف مراكز قانونية متماثلة فيما يتعلق بالإنهاء التعسفى لعقود عملهم أو علاقتهم بصاحب العمل لمجرد أن بعضهم «حالفه الحظ» فى كونه عامل بمنشأة يزيد عدد عمالها عن إحدى عشر عاملاً، فى حين أن قرينه يعمل ذات العمل فى منشأة صغيرة يقل عدد عمالها عن إحدى عشر عاملاً. وخلاصة ذلك أنه لا يمكن أن نترك الأصول والقواعد القانونية العامة المجردة تبنى على معايير غير موضوعية وغير عادلة من الناحية الواقعية، وبمعنى آخر لا يجب أن يتوقف تطبيق نصوص قانونية على «ضربة حظ».

---

(١) G. VINET: A propos de l'assistance du salarié lors de l'assistance préalable du licenciement, D., Juillet – Septembre 1998, p. 63.

وفيما يتعلق بالوضع فى القانون المصرى، فقد نظمت المادة ١١٨ من قانون العمل الجديد ذلك الأمر سواء كان الاخلال بالالتزامات المفروضة من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل حيث ورد النص على انه:

" إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الاخطار التزم بأن يؤدى للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهله أو الجزء الباقى منها. وفى هذه الحالة تحسب مدة المهله أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الاعباء والالتزامات المترتبة على ذلك.

أما اذا كان الانهاء صادرا من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل".

الفصل الثاني

إشكالية الإنهاء لأسباب اقتصادية داخل المنشآت العمالية الصغيرة

قد يتبادر إلى الذهن ولأول وهلة أنه كيف يمكن أن يكون هناك مجال لبحث المشكلات الخاصة بإنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية داخل المنشآت العمالية الصغيرة. وسبب إثارة مثل هذا التساؤل إنما يعود لرؤية البعض بأن المبررات الاقتصادية المتعلقة بالإنهاء إنما تتعلق بحسب الأصل بالمنشآت الكبيرة من حيث رأس المال وعدد العمال [١]. ويمكن القول بأن الهدف الذى جعل به المشرع انهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية حق لصاحب العمل هو تحقيق مصلحة بقية العمال، حيث إن استمرار المنشأة بعد انهاء علاقة عمل بعض عمالها أو أنشطها إنما هو ضرورى للحفاظ على بقية الانشطة والمؤسسة ككل([٢]). وإذا كان الأمر كذلك فإنه يجب البحث فيما إذا كانت الأحكام التي نص عليها قانون العمل بشأن الإنهاء لأسباب اقتصادية إنما تمتد لتشمل المنشآت الصغيرة بجانب

([1]) J.C.CAVILLIER: Libre propos sur une politique jurisprudentielle en matière de licenciement pour cause économique, Gaz. pal., 6 février 1997, p. 198.

([٢]) د. جمال فاخر النكاس: قانون العمل الكويتى المقارن، مطبوعات وحدة التأليف والترجمة، كلية الحقوق- جامعة الكويت، الطبعة الاولى ١٩٩٣، ص ١٠٣.

المنشآت الكبرى، مع الأخذ في الاعتبار أن تطبيق ذلك النظام يكون له دور بارز بالنسبة لمن يمثل العمال سواء فيما يتعلق بلجنة المنشأة حيث توجد في بعض المنشآت الكبرى، أو بالنسبة لممثلي العمال في المنشآت الصغيرة أو حيث لا توجد لجنة للمنشأة.

ومعالجة هذه الإشكالية إنما تفرض علينا التقسيم التالي:

المبحث الأول: مفهوم الإنهاء لسبب "اقتصادي داخل المنشأة العمالية الصغيرة.

المبحث الثاني: الإنهاء الفردي لسبب اقتصادي داخل المنشأة العمالية الصغيرة.

المبحث الثالث: الإنهاء الجماعي لسبب اقتصادي داخل المنشأة العمالية الصغيرة .

المبحث الأول

مفهوم الإنهاء لسبب اقتصادي

داخل المنشأة العمالية الصغيرة

أمام الطبيعة الخاصة للإنهاء لسبب اقتصادي بوجه عام والمتمثل في فرض التشريعات التزامات عدة على عاتق صاحب العمل، مع منح العامل حقوقاً خاصة في هذا المجال، كان لزاماً علينا أن نبين ماهية هذا النوع من الإنهاء في مجال بحثنا المتعلق بالمنشآت العمالية الصغيرة . وما يجب أن نشير إليه هو أنه قبل صدور قانون العمل الفرنسي في الثاني من أغسطس من عام ١٩٨٩ لم يكن هناك تعريف تشريعي للإنهاء لسبب اقتصادي. ومع صدور القانون المشار إليه وضعت المادة L.321-1 تعريفاً للإنهاء لسبب اقتصادي حيث نصت على أن الإنهاء يكون لسبب اقتصادي عندما " يقوم صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل لسبب أو لأسباب لا تتصل بشخص العامل والتي تؤدي إلى إلغاء الوظيفة التي كان يشغلها أو تحويلها أو تعديل في بعض العناصر الأساسية لعقد العمل والتي تقابل برفض من جانب العامل والتي تؤدي في النهاية إلى وجود صعوبات اقتصادية أو عقبات فنية تحول بين صاحب العمل وإمكانية استمراره في ممارسة نشاطه بالشكل الذي كان عليه قبل هذه

الصعوبات"(١). ومن الناحية العملية، قد تتعـدد الاسـباب المبـررة للانهاء مابين أسباب شخصية وأسباب اقتصادية. وهنا يجب التفرقـة بين ما إذا كانت هذه الأسباب مرتبطة ارتباطا لايقبل التجزئة فينظر اليها كوحدة واحدة فى مجموعها ويترك تقـدير جـديتها وحقيقيتهـا للقضاء، أو ان يكون من الممكن فصل هذه الاسباب كل على حـده. وفى هذه الحالة الأخيرة، فإن صاحب العمل سيختار من بـين هـذه الاسباب ما يمكن أن يشكل، من وجهة نظره، سبب اقتصادى للانهاء نظرا لما قد يترتب على ذلك من آثار، وفى هذه الحالـة تنحصـر رقابة القضاء على السبب المذكور للانهـاء دون ان تمتـد لبـاقى الاسباب الاخرى(٢).

ويرى البعض أن التعريف بهذا الشكل إنمـا يشـتمل علـى عنصرين لا يمكن أن يكون هناك إنهاء لسبب اقتصادي عند تخلـف

---

(١) تنص المادة L.321-1 من قانون العمل الفرنسي على أنه يعد إنهـاء لسبب اقتصادي.

" Le licenciement effectué Par un employer Pour un an ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi on d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutation technologiques".

(٢) Jean PELISSIER, Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD: Droit du travail, 20 éd. , Dalloz, 2000, n° 428, p. 478.

أياً منهما. يتمثل العنصر الأول في الوظيفة حيث يجب أن يكون الأثر متمثل في إلغاء هذه الوظيفة، أو تحويلها، أو وجود تعديل بالشروط والعناصر الرئيسية لعقد العمل ذاته، ويطلق على هذا العنصر العنصر الموضوعي للإنهاء لسبب اقتصادي . في حين يتمثل العنصر الثاني المكمل للإنهاء المعنى في الباعث على ذلك الإنهاء. وكلاهما مرتبطان ارتباطاً لا يقبل التجزئة، فإذا وجد الباعث فلن يستطيع صاحب العمل الاستمرار في ممارسة نشاطه دون الصعوبات الاقتصادية والفنية التي أشار إليهما المشرع الفرنسي(١).

وتمشياً مع ذلك التحليل، فقد استقر قضاء النقض الفرنسي على ضرورة أن يكون سبب الإنهاء سبب حقيقي réelle وجدي serieuse وقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن إلغاء الوظيفة من قبل صاحب العمل يعد سبباً حقيقياً مبرراً للإنهاء في حين اعتبرت الصعوبات الاقتصادية التي يمكن أن تواجه صاحب العمل مكونة لعنصر الجدية في الإنهاء لسبب اقتصادي (٢). وتمشياً مع حماية العامل كطرف ضعيف في العلاقة بينه وبين صاحب العمل، كان لمحكمة النقض الفرنسية تفسيراً يستفيد منه عمال المنشآت الصغيرة. ففي البداية لا يجب أن يفسر نص المادة L321-1 من قانون العمل الفرنسي على أنه قصر حالات الإنهاء لسبب اقتصادي على ما ورد بين طياته فهذا التعداد إنما ورد على سبيل المثال وليس على سبيل

(1) Q.COUTURIER:Droit du travail,T.1,Les relations individuelle, de travail, P.U.F., 3e éd.,1996, p.268 ets.
(2) cass. Soc, 1e avril 1992,Bull. Civ., n° v,1992,n° 223,p.138.

الحصر ويؤكد ذلك عبارة وعلى وجه الخصـــوص et notamment التـــي وردت قبـــل سرد الحالات(١).

وترتيباً على ذلك، فقد اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن مرض ٤ عمال داخل منشأة صغيرة عدد عمالها ٦ عمال وعدم قدرتهم علـــى أداء أعمالهم إنما يعد مبرراً حقيقي وجدي لإلغاء الوظيفة ويعد سبب اقتصادي(٢). وفي حكم آخر استقرت على أن قيام صـــاحب العمـــل بإحلال عامل متطوع لشغل وظيفة سكرتير لديه بـــدون أجـــر يعـــد بمثابة قيامه بإلغاء الوظيفية التـــي كانت بأجر وبناء عليه يعد ســـبب اقتصادي مبرراً للإنهاء ولا محل للطعن والاعتراض عليـــــه (٣).

وبالمقابل لذلك، ينادى البعض بضرورة أن يكون جزاء عدم جديـــة السبب وعدم حقيقيته جزاء فعال فى مواجهة صاحب العمل، فلايجب

([1]) Paul-Henrie ANTONMATTEI: Projet de loi de modernisation social, quelques propos sur une nouvelle definition du motif économique, Droit social, n° 11, Novembre 2001, p. 931.

([2]) cass. Soc, 2 juin 1992,R.J.S.juillet 1992, n° 854.

وبالمقابل لذلك، فالمستقر عليه أن الانهاء بسبب الحاله الصحية للعامل لايدخل ضمن مفهوم المبرر الاقتصادى، وأن الانهاء المبنى على ذلك السبب يكون انهاء باطل إذا توافرت باقى الشروط الاخرى.

(Jean SAVATIER: Conditions et effets de la nullité d'un licenciement en raison de l'etat de santé du salarié, Droit social, n° 12, Decembre 2001, p. 1045).

([3]) cass. soc. 7 octobre 1992,D.,1992,p.252 .

وأكدت نفس المبدأ في حكم آخر :

cass.soc. 20 janvier 1998,R.J.S.,mars 1994 n°288.

أن يقتصر الجزاء على تعويض العامل وانما يفضل ان يكون الجزاء الرادع لصاحب العمل في هذه الحالة هو بطلان الانهاء نفسه La nullité du licenciement[1].

وإذا كان ظاهر النصوص المتعلقة بالإنهاء لأسباب اقتصادية قد يستفاد منها أنه يجب أن يكون إنهاء جماعي لسبب اقتصادي، فإن السؤال الذي يطرح نفسه إنما يتعلق بمدى وجود إنهاء فردي لسبب اقتصادي وهو ما نجيب عنه من خلال المبحث الثاني.

(1) Michel MORAND: La nullité du plan de sauvegarde de l'emploi rend les licenciements sans cause reel et serieuse, JCP, éd. social, n° 7-8, 14 fevrier 2006, p. 26 et s.

المبحث الثاني
الإنهاء الفردي لسبب اقتصادي
داخل المنشأة العمالية الصغيرة

حيث إن الانهاء الفردي لسبب اقتصادي داخل المنشأة العمالية الصغيرة هو إنهاء فرديا من حيث الأصل ، فإن الأحكام التي سبق وأن بحثناها بالتفصيل في الفصل الأول من هذا البحث تشترك مع هذه الإشكالية في العديد من الأحكام التنظيمية، ومنعا من التكرار والإطالة، فإننا لن نعرض في هذا المبحث سوى لما يتميز به الإنهاء الفردي لسبب اقتصادي من إجراءات يتعين إتباعها من جانب صاحب المنشأة العمالية الصغيرة(١). وترتيبا على ذلك العرض، فإن صاحب المنشأة يقع على عاتقه التزام بالتشاور مع ممثلي العمال بالمنشآت المعنية بالانهاء لسبب اقتصادي (المطلب الأول). وبعد ذلك الإجراء، يكون هناك التزام اخر على عاتق صاحب العمل بإجراء مقابلة مع هؤلاء الممثلين ويسبقها اجراءات شكلية خاصة تتعلق فقط بالانهاء الفردي لسبب اقتصادي مقارنة بالانهاء الفردي لسبب شخصي (المطلب الثاني). ونعرض لذلك بالتفصيل التالي.

---

(١) حول الانهاء الفردى لسبب اقتصادى، راجع الرسالة التالية:
Ibrahim DAOUD: Le contrôle juridictionnel du licenciement individuel pour motif économique, thèse, Paris I, Panthéon-Sorbonne, 2004.

المطلب الأول
التزام صاحب العمل بالتشاور مع ممثلي العمال

إن التساؤل الذي يطرح نفسه في هذه الحالة يتعلق بمدى التزام صاحب العمل بالتشاور مع ممثلي العمال المعرضين للانهاء عندما يكون عدد عمال المنشأة يقل عن خمسين عاملاً. والسبب في طرح هذا التساؤل هو الاختلاف الفقهي الفرنسي حول تفسير المقصود من نص المادة L.422-1 من قانون العمل الفرنسي ، بجانب نص المادة R.322-8 من اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

وتفصيل ذلك أن المادة L.422-1 في فقرتها الثالثة قصرت الحكم في صدر المادة ، على المنشآت التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً، على التزام صاحب العمل بالتشاور والاجتماع مع ممثلي عمال هذه المنشأة عندما يكون الإنهاء لسبب اقتصادي إنهاء جماعي [1]. وترتيباً على ذلك النص اتجه البعض إلى أن هذا الالتزام لا يتحقق إلا في حالات الإنهاء الجماعي لسبب إقتصادي ولا

([1]) تنص المادة ٣/١/٤٢٤ من قانون العمل الفرنسي على أنه :

"dans les entreprises comportant moins de cinquante salariés , ...
Le délégués du Personnel doivent étre néunis et consulté par l`employeur qui envisage de Procéder à un licenciement collectif pour motif économique".

يمتد إلى الحالات التي يكون فيها الإنهاء لسبب اقتصادي إنهاء فردي(١).

وبالرجوع لنص المادة ٨/٣٢٢ من اللائحة التنفيذية لقانون العمل الفرنسي نجدها تنص على أن " لجنة المنشأة أو المشروع . وإن لم توجد فممثلي العمال ، يتم التشاور معهم بشأن مشروع الإنهاء المعني بنص المادة ٣٢٢ في فقرتها الثانية والرابعة من قانون العمل الفرنسي "(٢). والنص بهذه الكيفية وفي منحه ممثلي العمال الحق في التشاور إن لم توجد لجنة المنشأة والإحالة في ذلك لنص الفقرتين الثانية والرابعة من المادة ٣٢٢ من قانون العمل انما يستفاد منه إمكانية تطبيق ذلك الالتزام بالتشاور في حالات الانهاء الفردي لسبب اقتصادي. وهذا التفسير الموسع هو ما نؤيده تمشياً مع السياسة التي نتبناها في هذا البحث والمتمثلة في محاول إيجاد أكثر الوسائل القانونية لحماية عمال المنشآت الصغيرة .

---

(١) X.BLANC - JOUVAN: les licenciements individuels, Droit social, Mars 1987, p.199.

(٢) المادة ٨/٣٢٢ من اللائحة التنفيذية لقانون العمل الفرنسي الصادرة بالقرار رقم ١٣٣/٨٧ بتاريخ ٢٧ فبراير عام ١٩٨٧ والتي تنص على أنه :

" Le comité d'entreprise au d'établissement , Ou à défaut les délégués du Presonnel sont consultés sur les porjets de conventions mentionnés aux art.L.322-2 à L.322-4 " .

المطلب الثاني

التزام صاحب العمل بإجراء المقابلة السابقة على الإنهاء

إحقاقاً للحق ، فيجب أن نشيد بموقف المشرع الفرنسي بإصداره قانون العمل الفرنسي المعدل في عام ١٩٨٦ حينما قرر ولأول مرة ضرورة إجراء مقابلة الإنهاء بين كل من صاحب العمل وعماله المعرضين للإنهاء وذلك بصرف النظر عن حجم المنشأة – كبيرة أو صغيرة – وبصرف النظر أيضاً عن أقدمية العمال المستفيدين من هذا النص داخل ذات المنشأة. ويؤكد البعض على ضرورة قيام صاحب العمل بارسال الاخطار بالمقابلة بشكل شخصى وفردى وذلك حتى فى الحالات التى يكون الانهاء فيها جماعى فيجب تعدد الاخطارات بعدد العمال(1).

والنص بإطلاقه وعمومه المشار إليه إنما ينطبق على حالات الإنهاء الفردي لسبب شخصي كما ينطبق على حالات الإنهاء الفردي لسبب اقتصادي وإن كانت هناك بعض الخصوصية للإنهاء بسبب اقتصادي لطبيعة هذا السبب ذاته . وتبعاً لذلك نجد نص المادة L.122-14-1 من قانون العمل الفرنسي تنص على التزام صاحب العمل أثناء إجراء المقابلة بضرورة إبداءه السبب أو الأسباب التي دعته إلى التفكير في الانهاء مع منح ممثلي العمال أو العمال أنفسهم

---

(1) Ming VU THI-HENDERSON: L'entretien préalable ou pourquoi la forme est garanté du fond, Droit social, n°10, 8 Octobre 2003, p. 1.

الحق في تقديم ردهم على تلك الأسباب. ووضع خصوصية السبب الاقتصادي كمبرر للإنهاء موضع التنفيذ يتحقق عندما يعلن صاحب العمل الغاؤه الوظيفة كمبرر للإنهاء موضحاً في الوقت ذاته معايير تعديل بعض الوظائف في الحالة التي يكون فيها التعديل بديلاً من الإلغاء الكامل.

ويجدر الإشارة إلى أنه أثناء تلك المقابلة ، فإن صاحب العمل قد يقدم إقتراح بتحويل عقد العامل "convention de conversion" ، ويحق للعامل المعرض للإنهاء قبول ذلك الاقتراح أو رفضه خلال فترة زمنية معينة، ولا يستطيع صاحب العمل اتخاذ الإجراء الأخير للإنهاء وقيامه بإرسال خطاب الإنهاء مسجل بعلم الوصول للعامل المنهي علاقته قبل مضي هذه الفترة. ويجب كذلك أن يشتمل خطاب الإنهاء على أسباب الإنهاء حتى يمكن تصنيفه كانهاء لسبب اقتصادي أم شخصي [١] بكل ما قد يترتب على ذلك من آثار في حساب التعويض المستحق للعامل واتباع صاحب العمل لما فرضه القانون عليه من التزامات. وهذا الالتزام يكون له دور في مساعدة القضاء عندما يعرض عليه أي نزاع يثار بين العامل وصاحب العمل خصوصاً إذا أخذنا في اعتبارنا أنه قد تم إلغاء الرقابة الإدارية التي كانت تمنح للسلطة الإدارية المختصة والتي كانت تتمثل في ضرورة حصول صاحب العمل على إذن سابق من هذه السلطة بالإنهاء،

---

(١) تم فرض هذا الالتزام بموجب المادة 2-14-122. L من قانون العمل الفرنسي.

وذلك الإلغاء تم مع صدور قانون العمل الفرنسي في الثـــامن مـــن أغسطس من عام ١٩٨٦ ، ولم يعد هناك مجال بعـــد ذلـــك ســـوى للرقابة القضائية التي تقتصر فقط على التحقق من جديـــة مبـــررات الإنهاء مع الأخذ في الاعتبار بسلطة صاحب العمل التقديرية في هذا الشأن والتي لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها.

المبحث الثالث

الإنهاء الجماعي لسبب اقتصادي

داخل المنشأة العمالية الصغيرة

يقصد بالإنهاء الجماعي لسبب اقتصادي ، الإنهاء الذي يقوم فيه صاحب العمل بإنهاء علاقة العمل بينه وبين أكثر من عاملين على الأقل خلال فترة زمنية لا تتجاوز ثلاثين يوماً. ولقد فرق المشرع الفرنسي في هذه الحالة بين نوعين نظراً لإختلاف الإجراءات التي يتعين على صاحب العمل اتباعها بشأن كل منهما : النوع الأول يسميه البعض الإنهاء الصغير " petits licenciements" وهو يتحقق عندما يتم إنهاء علاقة العمل لأقل من عشرة أشخاص في خلال ثلاثين يوماً (المطلب الأول)، أما النوع الثاني فهو الذي يتحقق عند إنهاء علاقة العمل لأكثر من عشرة عمال خلال نفس الفترة المشار إليها (المطلب الثاني) ونعرض لكل من النوعين كما يلي :

المطلب الأول

الإنهاء المتعلق بأقل من عشرة عمال خلال فترة ثلاثين يوماً

طبقاً لما تنص عليه المادة L.321-3 من قانون العمل الفرنسي ، فإن صاحب العمل الذي يعمل لديه أقل من خمسين عاملاً، إذا رغب في إنهاء علاقة العمل بينه وبين أقل من عشرة عمال لديه خلال فترة زمنية لا تتجاوز ثلاثين يوماً، عليه أن يخطر ممثل عمال هذه المنشأة وذلك في الحالات التي لا يوجد بالمنشأة لجنة للمنشأة تمثل هؤلاء العمال [١] والهدف من إخطار هؤلاء الممثلين عن العمال هو طلب مشورتهم بشأن هذه الرغبة (الفرع الأول). وقد يكون هناك مجال بعد ذلك للاجتماع معهم لمناقشة ذلك الأمر (الفرع الثاني) وذلك طبقاً للتفصيل التالي.

---

(١) تنص المادة ٣/٣٢١ من قانون العمل الفرنسي على أنه :

" dans les entreprise ou établissements visés à l`article L .321-2 ou sont occupés habituellement moins de cinquante salariés, les employeur qui projettent de prononcer un licenciement pour motif économique sont tenus de réunir et de consulter les délégués du personnel lorsque le nombre de licenciement envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours.
Dans les entreprise ou professions mentionnées ci-dessus , où sont occupés habituellement au moins cinquante salariés , les employeur qui projettent d`y effectuer un licenciement dans les conditions visées à l` alinéa précédent sont tenus de réunir et de consulter le comité d`entreprise. ils peuvent procéder à un opération concomitamment à la mise en oeuvre Des procédures de consultation prévues par l`article L.432-1 ".

الفرع الأول

استشارة ممثلي العمال بشأن

الرغبة في الإنهاء

عندما يمارس صاحب العمل حقه في الانهاء لسبب اقتصادي طبقاً للمنصوص عليه في المادة L.321-3 ، فإنه يرسل إخطار الــى ممثلي العمال المعنيين بمنشأته الصغيرة([١]). ولقد أوجبــت الفقــرة الرابعة من ذات المادة ضرورة أن يشتمل هذا الإخطار على كافــة البيانات المفيدة في مجال ذلــك الإنهـــاء "tous renseignements utiles". وأكدت على أن يشتمل الإخطار على وجه الخصوص على البيانات التالية :

- الأسباب الاقتصادية أو المالية أو الفنية لمشروع ذلك الإنهاء.
- عدد العمال الذين سيشملهم مشروع الإنهاء.
- التصنيف المهني للعمــال المعنيــين بالمشــروع والمعــايير المقترحة لوضع الإنهاء موضع التنفيذ والترتيب المقترح من جانبه.

([١]) يقترح رأى أنه من الأفضل قبل قيام صاحب المنشأة باخطار ممثلى العمال للاجتماع معهم، أن يرسل اخطار مستقل الى كل عامل يرغب فى انهاء علاقته معه، فقد يوافق العامل على ذلك ولايكون هناك مجال لاتباع اجراءات اخرى اكثر شكلية واكثر تعقيدا وذلك اقتصادا للاجراءات.

Francine BLANCHE: Licenciement économique, quells droits poûr les salaries ?, in, FORUM " Licenciement, la sécurité pour qui?, Mardi 16 Novembre 2004, p. 1 et s.

- عدد العمال المؤقتين والدائمين بالمنشأة.
- الخطة الزمنية المقترح تنفيذه مشروع الإنهاء خلالها [١].

---

(١) تنص المادة ٣٢١/٤ من قانون العمل الفرنسي في فقرتها الأولى على أنه :
" L` employeur est tenu d' adresser aux représentant du personnel , avec la convocation aux réunion prévues à l`article L. 321-2, tous renseignements utiles sur le projet de licenciement collectif.
il doit . en tous cas , indiquer:
- la au les raisons économiques ,financiers ou techniques du projets de licenciement,.
- la nombre de travailleurs dont le licenciement est envisagé,
- les catégories professionnelles concernées et les critères proposés pour l`ordre de licenciement vise à l`article L .32-1-1.
- le nombre de travailleurs , permanents ou non, employés dans l`établissement et le calendrier provisionnel des licenciements.

Lorsque le nombre des licenciements envisagés est au moins égal à dix dans une même période de trente jours l`employeur doit également adresser aux représentant du personnel les mesures ou le plan de sauvegarde de l`emploi défini à l`article L.321-4-1 qui il envisage de mettre en oeuvre pour éviter les licenciement ou en limiter le nombre et pour faciliter le reclassement du personnel dont le licenciement ne pourrait être éviter .

De même , l`employeur doit simultanément faire connaître aux représentants du personnel le mesures de naturel économique qu`il envisage de prendre .

L` employeur met à l ` étude, dans le délai prévues à l`article L.321-6, les suggestion formulés par le comité d`entreprise relative aux mesures sociales proposées et leur donn une réponse motivée".

وعندما يتسلم ممثلو العمال الإخطار المشار إليه ، فإنه يتعين عليهم إبداء رأيهم فيه. والمأخوذ على المشرع الفرنسي في هذا الشأن أنه قد جاء خلواً من وضع تنظيم تشريعي صريح فيما يتعلق بهذا الرأي وذلك خلافاً لما قام بتفصيله بشأن الحالات التي يرسل فيها الإخطار إلى لجنة المنشأة بالمنشآت الموجودة بها طبقاً لنص المادة 5 – L.413 من قانون العمل الفرنسي والتي ألزمت صاحب المنشأة في هذه الحالة بضرورة قيامه بالرد على ما ورد إليه من ملاحظات من اللجنة مع مراعاة وجوب أن يكون هذا الرد مسبباً.

وترتيباً على ذلك ، فإننا نرى أن معالجة ذلك القصور التشريعي إنما يكون بموجب تعديل تشريعي لقانون العمل الفرنسي بشكل يستوجب بالنسبة لصاحب العمل بالمنشآت الصغيرة ضرورة الرد المسبب على ملاحظات ممثلي العمال حينما لا يكون هناك لجنة منشأة وقيامه بالتشاور مع هؤلاء الممثلين فيما أبداه كل من الطرفين حتى يكون التشاور منتجاً من الناحية العملية.

فضلاً عن ذلك، يؤخذ أيضاً على المشرع الفرنسي أنه لم يمنح ممثلي عمال المنشآت الصغيرة الحق في الإستعانة بخبير محاسبي يمكنهم من الإلمام بالجوانب الاقتصادية والمالية حتى يكون التشاور مفيد. وخلاصة هذه الانتقادات أن موقف العمال بالمنشآت الصغيرة التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً إنما يبقى ضعيفاً

من الناحية الواقعية على الرغم من أن ظاهر النصوص يمكن أن يستفاد منها سعيها إلى تحقيق أقصى حماية ممكنة لهؤلاء العمال [١].

ونضيف لما سبق أن المشرع الفرنسي لم يواجه بنصوص خاصة الحالة التي لا يستطيع صاحب العمل فيها الوصول بالتشاور مع الممثلين للحل الأفضل عندما يتعلق مشروع الإنهاء بأقل من عشرة عمال خلال فترة ثلاثين يوماً. وفي هذه الحالة يمكن أن تثار بنود المادة L.482 – 1 من قانون العمل الفرنسي والتي تدرج عرقلة قيام ممثلي العمال عن أداء مهامهم ضمن الحالات المصنفة جنحة جنائية. فضلاً عن ذلك ، وعلى صعيد القانون المدني، لا شك أن عرقلة صاحب العمل لإجراءات التشاور مع ممثلي العمال يمكن أن يشكل خطأ في جانبه يسمح للقضاء منح هؤلاء العمال تعويضاً يتم تقديره حسبما أصابهم من أضرار طبقاً لما تنص عليه المادة L . 122-14-4 من قانون العمل الفرنسي.

وبعد قيام صاحب العمل بإخطار ممثلي العمال بمشروع الإنهاء حسبما عرضنا سلفاً ، فإن ذلك يعقبه مقابلة تتم بينه وبين هؤلاء الممثلين عن العمال لمناقشة أمور متعددة وذلك حسب التفصيل التالي.

---

(1) B.TEYSSIE : Droit du travail , relations individuelles de travail, 2 éd. litec,1992 n 1188 , p. 695 et s.

الفرع الثاني

المقابلة السابقة على الإنهاء

كما سبق أن أشرنا في الفصل الأول من هذا البحث ، فإن الحماية الفعلية للعمال وعلى وجه الخصوص عمال المنشآت الصغيرة لم تؤخذ بعين اعتبار المشرع الفرنسي إلا مع صدور قانون الثاني من أغسطس من عام ١٩٨٩. فهذا القانون هو صاحب السبق في وضع ضمانات لهذه الفئة من العمال. وما ركز عليه هذا القانون هو جعل المقابلة السابقة على الانهاء الزامية obligatoire حتى في الحالات التي سيتم إنهاء علاقة العمل لأكثر من عشرة عمال خلال فترة زمنية لا تجاوز الثلاثين يوماً ما دام أن المنشأة المعنية بالإنهاء لسبب اقتصادي لا يوجد بها لجنة منشأة (comité d`entreprise) أو مندوبين عن العمال مفوضين في ذلك (délégué du personnel).

وبناء على ذلك الوضع ، فلا يمكن تصور إنهاء علاقة العمل لسبب اقتصادي دون أن يسبق ذلك تشاور مع ممثلي العمال ثم مقابلة معهم.

وعلى الرغم مما سبق ، فقد وجه نقد للمشرع الفرنسي حينما قصر الاستفادة من هذه الضوابط الشكلية على العمال الذين مضت عليهم مدة سنة واحدة على الأقل في ذات المنشأة. فالنص بهذه الصورة يكون قد أعفى صاحب العمل من اتباع الشكلية اللازمة عند قيامه بانهاء علاقة العمل لسبب إقتصادي بينه وبين عماله الذين لم

تمض على أقدميتهم مدة السنة وذلك بصرف النظر عن عددهم وعن حجم المنشأة. وهذا الأمر مرفوض إذ يجب المساواة بين عمال ذات المنشأة ، ويتعين على صاحب المنشأة أن يمنح عماله المعنيين في الفقرة الأخيرة بعضاً من وقته حتى يتشاور معهم ويشرح لهم الوضع الاقتصادي لمنشأته الذين يشاركونه فيها من الناحية النظرية. وترتيباً على ذلك يكون من الأفضل تعميم الاجراءات والضمانات السابق الإشارة إليها على كافة عمال المنشأة الصغيرة التي لا يوجد بها لجان نقابية أو حسب ما يسميه البعض لجنة المنشأة وذلك عندما يكون الإنهاء لسبب اقتصادي ، أي أنه يجب أن نأخذ – بحسب تعبير صاحب هذا الرأي – بالجانب الإنساني l`aspect humain لهذه الضمانات بعيداً عن الحسابات المادية الجامدة (١).

وعند القيام بالمقابلة ؛ فإنه يتعين أن يكون هناك فترة سابقة على إرسال خطاب الانهاء عبارة عن سبعة أيام من تاريخها مع الأخذ في الاعتبار أنه في حالات علاقات العمل الجماعية فغالبا ما يتضمن الاتفاق نصاً يسمح بإطالة بعض المواعيد الإجرائية والذي يمكن إعماله في هذا الشأن إن كان له محل.

ومن التحليل السابق يتضح لنا أن هناك مجموعة من الالتزامات الإجرائية قد فرضها المشرع على عاتق صاحب العمل. ومما لا

---

(1) J.BRUNET; La nouvelle réglementation du licenciement : des avantages pour les grandes entreprises et une partie des entreprises moyennes, certains contraintes nouvelles pour le autres , Droit social, mars 1987, p.6 et s.

شك فيه أنه يجب أن يكون هناك نهاية لهذه الالتزامات. والنهاية المقصودة في مجال هذه الجزئية إنما يتحقق بقيام صاحب العمل بإخطار السلطة الإدارية بقيامه بالإنهاء بعد إتباعه كافة الضوابط التي نص عليها المشرع وذلك خلال ثمانية أيام من إرساله خطاب الإنهاء للعمال الذين شملهم مشروع الإنهاء[١].

ويجدر الإشارة إلى أن صاحب العمل الذي لم يراع هذا الإجراء الأخير المتعلق بإخطار السلطة الإدارية المختصة بالإنهاء يتعرض لجزاء الغرامة إعمالاً لنص المادة ١/٣٦٢ من اللائحة التنفيذية لقانون العمل الفرنسي ، بالإضافة إلى إمكانية أخذ ذلك التقصير في الاعتبار عند تقدير ما يستحق للعمال الذين أنهيت أعمالهم من تعويض.

---

(١) هذا الإجراء تطبيق لنص المادة L . 321-2 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على أنه :

" dans les entreprises ou établissements agricoles . industriels au commerciaux , publics ou privés , dans les offices publics et ministérielles , les professions libérale , ben sociétés civiles, les syndicats professionnels , les association de quelque nature que ce soit , les employeur qui envisagent de procéder à un licenciement pour motif économique sont tenus :

1 - lorsque le nombre des licenciements pour motif économique envisages est inférieur à dix dans une même période de trente jours:

A) De réunir et de consulter , en cas de licenciement collectif, le comité d' entreprise qu les délégué , du personnel conformément aux articles L . 422-1 qu L.432-1 sélon le cas .

B) D' informer l' autorité administrative compétente du ou des licenciements qui ont été prononcés " .

المطلب الثاني

الإنهاء الذي يشمل أكثر من عشرة عمال خلال فترة ثلاثين يوماً

يسمى البعض هذا النوع من الإنهاء الإنهاء الكبيرة "grands licenciement" نظراً لإصطباغه من الناحية الفعلية بالطابع الجماعي. وأمام الطبيعة والأهمية الخاصة لهذا النوع من الإنهاء لسبب إقتصادي ، كان لزاماً على المشرعين أن يحيطوه بضمانات أكثر مقارنة بالنوع السابق. ويضيف الفقيه الفرنسي الأستاذ TEYSSIE أن خطورة مثل هذا النوع لا يمكن ملاحظتها بوجه دقيق في المنشآت العمالية الصغيرة التي لا يزيد عدد عمالها عن خمسين عاملاً ، إنما يتضح بجلاء في المنشآت الضخمة والتي يمكن أن يتحقق فيها إنهاء علاقات العمل لأسباب إقتصادية لآلاف العمال(١).

وتمشياً مع هذا التفسير ، فإن المشرع الفرنسي قد نظم بشكل خاص جداً الإجراءات التي يتم من خلالها إخطار ممثلي العمال ولجان المنشآت والتشاور معهم **(الفرع الأول)** ، ثم نظم الإجراء الخاص بضرورة إخطار السلطة الإدارية المختصة بالإنهاء وما قد يترتب على مخالفة تلك الإجراءات من جزاءات **(الفرع الثاني)** وذلك كما يلي :

---

(1) B. TEYSSIE : Droit du travail , op.cit,n° 1209 , p.680 .

الفرع الأول

التشاور مع ممثلي العمال

إعمالا لصريح نص المادة 3-321. L من قانون العمل الفرنسي، فإن صاحب العمل بالمنشأة التي يقل عدد عمالها عادة عن خمسين عاملا ، يجب عليه أن يخطر ممثلو العمال الذين يرغب في إنهاء عقودهم أو علاقة العمل معهم بالشكل والإجراءات التي يلتزم بها عند قيامه بالتشاور مع لجنة المنشأة إن وجدت. كذلك فقد حددت المادة ذاتها ضرورة أن يتم عقد إجتماعين منفصلين مع هؤلاء الممثلين عن العمال خلال فترة لا تجاوز أربعة عشر يوما (١). ومما لا شك فيه أن الإخطار الموجه لممثلي العمال في هذه الحالة يجب أن يشتمل أيضاً على كافة البيانات التي أشرنا إليها في حالة الإنهاء

---

(١) تنص المادة ٣/٣٢١ من قانون العمل الفرنسي في فقرتها الرابعة على أنه :
" Dans les entreprises ou établissements visés en premier alinéa du présent article , les délégués du personnel tiennent deux réunions séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours. dans les entreprises ou établissements et dans les profession visées au deuxième alinéa du présent article, le comité d'entreprise tient deux réunions, les deux réunions doivent être séparées par un délai qui ne peut être supérieur à quatorze jours lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent, à vingt et un jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante, et à vingt huit jours lorsque le nombre de licenciements est au moins égal à deux cent cinquante, sans préjudice des dispositions plus favorables prévues par convention ou accords collectifs de travail".

لأقل من عشرة عمال خلال ذات الفترة بالإضافة لضرورة اشتمال الإخطار في هذه الحالة على الوسائل التي اتخذها صاحب العمل محاولة من جانبه لتفادي ذلك الإنهاء كلية أو تقليله بقدر المستطاع وذلك من أجل الاهتداء بذلك في حالات إعادة الهيكلة بالنسبة لمنشأته وذلك طبقاً لنص المادة 321-4-3. L من قانون العمل الفرنسي.

يضاف لما سبق ، أن المدة التي يجب مراعاتها كفاصل زمني لعقد إجتماعين مع ممثلي العمال تزيد بحسب عدد العمال الذي يشملهم مشروع الإنهاء وذلك بلا شك بالنسبة لعمال المنشآت الكبيرة. وبناء على ذلك تكون المدة ٢١ يوماً بدلاً من ١٤ يوم إذا كان المشمولين بالإنهاء مائة عامل فأكثر بما لا يجاوز مائتين وخمسون عاملاً. أما في الحالة التي يتعلق الإنهاء فيها بمائتين وخمسون عاملاً فإن الفترة البينية التي يتعين عقد الاجتماعين بين صاحب العمل ولجنة المنشأة خلالها تصبح ثمانية وعشرون يوماً، كل ذلك مع مراعاة ما قد ينص عليه من بنود بعقود العمل، تكون أكثر حماية ومصلحة لعامل، وكذلك ما يرد بشأنه من نصوص في اتفاقيات العمل الجماعية.

والغريب في هذه الحالات أيضاً – على الرغم من كبر أعداد العمال المعنيين بالإنهاء – فإن المشرع لم يجز بصريح النص لممثلي العمال الاستعانة بخبير محاسبي لمساعدتهم في مهمتهم و هو ذات النقد الذي وجه للمشرع عند معالجته لحالات الإنهاء التي لم يزيد عدد العمال المشمولين به عن عشرة عمال كما سبق و أشرنا في

الفرع السابق من هذا المطلب. ولا يخفى على أحد ما يمكن أن يؤديه هذا الخبير من دور هام خصوصاً وأن الإنهاء في هذا المجال إنما هو إنهاء لسبب اقتصادي يكون مثل هؤلاء الفنيين هم الأجدر على تقييمه ومناقشة صاحب المنشأة بشأنه. ولعل السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الصدد هو : لماذا أجاز المشرع للجنة المنشاة في المنشآت التي توجد بها هذه اللجنة الحق في الإستعانة بمن تشاء من خبراء ماليين يساعدونهم في أداء مهمتهم، ولم يسمح بذلك لممثلي العمال بالمنشآت التي تغيب عنها هذه اللجان. والواضح من ظاهر الأمر أن المعيار الذي اعتد به المشرع هو اعتبار مالي بحسب حجم رأسمال المنشأة وعدد عمالها، ولم يأخذ في اعتباره بالجوانب الإنسانية لتلك الفئة من العمال التي لم تجد عملاً سوى بمنشأة صغيرة.

وفي النهاية، فإن صاحب العمل الذي يخل بالالتزامات المفروضة عليه بإخطار ممثلي العمال بالمنشآت الصغيرة والتشاور معهم ، يوقع عليه جزاء جنائي يتمثل في غرامة حددتها المادة L .321-11 من قانون العمل الفرنسي، وذلك فضلاً عما قد يترتب على ذلك من آثار يأخذها القضاء في اعتباره عند تقديره للتعويض المستحق لهؤلاء العمال. وما دام الأمر كذلك، ولم ينص القانون على البطلان كجزاء عند عدم مراعاة الضوابط الشكلية التي نص عليها المشرع، فلا يكون هناك حماية لعمال المنشآت الصغيرة إلا من خلال السلطة الإدارية عندما يتم إخطارها بالإنهاء.

وعلى العكس من موقف المشرع الفرنسي، نجـد أن المشـرع الألماني يعد أكثر فعالية وأكثر حماية لمصالح العمال في هذه الحالة. وتفصيل ذلك يتحقق من خلال منح المشرع لمجلس المنشأة – يقابل لجنة المنشأة وممثلي العمال في فرنسا – دوراً هامـاً فـي مجـال الرقابة على الإنهاء وترتيبه البطلان كجزاء لعدم مراعـاة صـاحب العمل للإجراءات التي تطلبها القانون. فلقد جاءت المادة ١٠٢ مـن القانون الألماني الصادر في ١٩ ينـاير ١٩٧٢ والمسـمى بقـانون الدستور الاجتماعي للمنشأة صريحة في نصها على الآتي :

" على صاحب العمل إخطار مجلس المنشأة مقدماً ببواعث إنهاء علاقة العمل، ويكون الإنهاء دون التشاور، كإجراء أولي، مع مجلس المنشأة عملاً قانونياً باطلاً. وعلى مجلس المنشأة أن يبدي ملاحظاته على الإنهاء، إن وجدت، ويعلن بها صاحب العمل خلال أسبوع كحد أقصى، وتفترض موافقة مجلس المنشأة على الإنهاء في حالة عـدم إبداء الرأي بشأنه .

ويمكن لمجلس المنشأة خلال المدة المنصوص عليهـا فـي الفقرة السابقة الاعتراض على الإنهاء :

- إذا لم يأخذ صاحب العمل، بقدر كافي، في اعتباره عند إختيـار من ستنتهي خدمته من العمال الجوانب الاجتماعية.
- أو لم تراع القاعدة التنظيمية التي تفرض معايير الاختيار وترتب أولوياتها.
- إذا كان شغل العامل لوظيفة أخرى، في نطاق النشاط الذي يقوم رب العمل باستغلاله، أمراً ممكنا.

- أو كان استمرار العامل في الخدمة ممكناً بعد فترة تدريب معقولة تؤهله لاكتساب الخبرة الفنية اللازمة لذلك..
- أو كان استمرار علاقة العمل ممكناً ولكن بشروط جديدة عبر العامل عن إرادته في قبولها".

ويعلق الأستاذ الدكتور/ حسن قدوس على هذا الموقف بأنه : "إذا كانت مشروعية الانهاء لا تتقيد بموافقة مجلس المنشأة على إجرائه، فإن ذلك ينعكس على مدى الرقابة وليس على حقيقة وجودها وجدواها، فقيمة الرقابة تتجسد فيما تفرضه من تبادل للرأي بين رب العمل وهيئة تعد، بحكم تشكيلها، قادرة على التعبير عن مصلحة العمله – فالتشاور يعد إجراء أولياً تتقيد مشروعية الإنهاء باتباعه – ومن خلال التشاور وتبادل الرأي يملك مجلس المنشأة إبداء ملاحظاته أو الاعتراض على إجراء الإنهاء ، فالرقابة، كما حددت إطارها ومضمونها المادة ١٠٢، تسمح لمجلس المنشأة بإبداء الرأي دون أن تخوله سلطة الاشتراك في اتخاذ القرار" (١).

---

(١) د . حسن عبدالرحمن قدوس : إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء بالمنصورة، بدون سنة نشر، فقرة ١٣٠، ص ١٧٩.

ويضيف سيادته أن مجلس المنشأة يتولى رئاسته أحد العمال، ومجلس المنشأة في تمثيله للعمال وحماية مصالحهم لا يعد نائباً اتفاقيا (وكيلا)، إذ لا يمكن للعمال أن تحد من سلطاته أو أن توجهه من خلال تعليمات تفرضها، فهو يباشر نشاطه بصفته هذه، ويستمد سلطاته وتتحدد إختصاصاته بحكم القانون، وتبعاً لذلك يتعذر تعديل نطاقها بالطريق الاتفاقي، فطبيعة العلاقة بين العمال ومجلس المنشأة تقترب كثيرا من طبيعة العلاقة التي يعرفها القانون العام فيما بين الهيئات النيابية والناخبين.

الفرع الثاني

إخطار السلطة الإدارية المختصة

مع صدور قانون العمل الفرنسي المعدل في ٣٠ ديسمبر ١٩٨٦ اختلف الدور الذي تقوم به السلطة الإدارية المختصة فيما يتعلق بإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية. فقبل صدور هذا القانون كان هناك التزام على عاتق صاحب العمل بضرورة الحصول على إذن سابق من السلطة الإدارية لإجراء الإنهاء ولم يكن ليستطيع إتمام ذلك الأمر إلا بعد الحصول على ذلك الإذن السابق. ومن بعد عام ١٩٨٦ أصبح الالتزام الملقى على عاتق صاحب العمل إذا رغب في إنهاء علاقة العمل لأكثر من عشرة عمال خلال فترة لا تجاوز ثلاثون يوماً ، عليه فقط إخطار السلطة الإدارية المختصة التي لم يعد لها سلطة الإذن أو رفض الإنهاء المقترح من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية.

وبناء على ذلك ، يلتزم صاحب العمل بأن يرسل إلى ممثل السلطة الإدارية المعنية بالأمر محاضر الاجتماعات التي تم عقدها بينه وبين ممثلي العمال ، وعليه أن يرسل كذلك مشروع الإنهاء لسبب اقتصادي المقترح من جانبه في اليوم التالي للتاريخ المقترح لأول اجتماع بينه وبين ممثل العمال المعرضين للإنهاء [1].

---

(1) فرضت هذا الالتزام المادة L. 321-7-2 من قانون العمل الفرنسي والتي تنص على أنه :

وبعد تسلم ممثل السلطة الإدارية المختصة إشعار صاحب العمل ، فعليه أن يقوم بإرسال رده إليه ، وإذا كان دور السلطة الإدارية يقتصر فقط على ذلك الرد بما يضعف الفاعلية التي كانت تتمتع بها السلطة الإدارية المختصة قبل صدور قانون عام ١٩٨٦ ، فإن هذا الرد يبقى له دور بسيط يتمثل في عدم إستطاعة صاحب العمل إرسال خطابات الإنهاء للعمال المعنيين قبل استلامه رد السلطة الإدارية (١).

وخلافاً لهذا التحليل الأخير، كان لمجلس الدولة الفرنسي اتجاهاً آخر حين قرر أن الرأي الذي تبديه السلطة الإدارية المختصة بالإنهاء لا يمكن أن يكون عائقاً يحول دون ممارسة حق صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل لأسباب اقتصادية، وعلى حسب ما ورد بحيثيات الحكم " أن ما تم إخراجه من الباب بموجب قانون ١٩٨٦ لا يمكن إعادته من الشباك " ليعرقل إجراءات الانهاء لأسباب.

" L'employeur est tenu de notifier à l'autorité administrative compétente tout projet de licenciement pour motif économique d'ou moins dix salariés dans une même période de trente jours .
lorsque le projet de licenciement donne lieu la consultation des représentants du personnel prévue à l'article L. 321-3, sa notification est faite au plutôt le lendemain de la date prévue pour la première réunion visée audit article.

(1) Y. GAUDEMET : L'intervention de l' administration dans le nouveau droit du licenciement pour motif économique, Droit social, Mars 1987, P. 225.

اقتصادية[١]. وترتيباً على هذا الحكم ، يكون دور السلطة الإدارية قاصراً فقط على مراقبة ما إذا كان صاحب العمل قد اتخذ الاجراءات الشكلية الخاصة بإخطار ممثلي العمال لدى المنشآت التي يقل عدد عمالها عن خمسين عاملاً والتشاور مع هؤلاء الممثلين دون أن يتعدى دورهم أكثر من ذلك الأمر ويترك الأمر في النهاية للقضاء عندما يثار أي نزاع في هذا الشأن.

ويمجرد قيام صاحب العمل بإخطار السلطة الإدارية المختصة ينتهي التزامه الإجرائي دون حاجة لقيامه بإجراء مقابلة بينه وبين ممثلي العمال. ويبقى فقط إجراء أخير ينتهي به الانهاء لأسباب اقتصادية يتمثل في ضرورة قيام صاحب العمل بإخطار كل عامل أنهيت علاقته على حده بخطاب مسجل مصحوب بعلم الوصول وذلك إعمالاً لنص المادة L .122.14-1 من قانون العمل الفرنسي. وفي هذه الحالة يتعين على صاحب العمل عدم إرسال هذا الإخطار إلا بعد إنتهاء فترة ثلاثون يوماً بالنسبة لعمال المنشآت

---

(1) C.E., 26 mars 1997, Droit social, mai 1997, p.460, note F.LAMY.
" L'avis donné par l'autorité administrative ne fait pas grief. Le juge judiciaire ne saurait donc suresoire à statuer sur une demande portant sur la procédure de licenciement économique. Le contrôle de l'administration et l'avis qui en découle, n'a ni pour objet ni pour effet de faire obstacle aux licenciements. En d'autre termes, les contentieux administratifs des licenciements économiques que pour motif économique, qui est " sorti par Là porte" avec la loi de 1986, ne doit pas " revenir par la fenêtre"

الصغيرة. وميعاد الثلاثون يوماً الأخيرة يبدأ سريانه اعتباراً من تاريخ إرسال مشروع الإنهاء إلى المدير الإقليمي للعمل بالمنطقة التي يقع في دائرتها المنشأة المعنية بالإنهاء، وليس من تاريخ إرساله قائمة العمال الذين يشملهم مشروع الإنهاء [١].

وتجدر الإشارة في النهاية إلى أنه في الحالات التي لا يلتزم فيها صاحب العمل بالإجراءات والضمانات الشكلية التي فرضها القانون عليه، يحق للعامل المعرض للإنهاء - قبل استلامه خطاب الإنهاء كآخر إجراء - المنازعة في ذلك أمام قاضي الأمور المستعجلة المختص الذي يستطيع إصدار أمره لصاحب العمل باستكمال ما نقص من إجراءات - وأياً ما كان الأمر فلا يستطيع قاضي الأمور المستعجلة أن يقرر ببطلان الإنهاء لعدم إتباع صاحب العمل للإجراءات المفروضة عليه.

وفيما يتعلق بالوضع في القانون المصري، فإننا يجب أن نشير إلى أن الإنهاء لسبب اقتصادي قد تم تنظيمه من قبل المشرع المصري خلال المراحل المختلفة التي مر بها صدور قانون العمل المصري بدءاً من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، مروراً بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وصولاً إلى محطته الأخيرة بصدور قانون العمل الموحد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وذلك في السابع من أبريل من عام

---

(١) أقر هذا المبدأ قضاء النقض الفرنسي:

Cass. Soc., 18 février 1998, R.J.S., Avril 1998, n 440.

٢٠٠٣. ونعرض لذلك التطور بشكل موجز يفرضه سبق تناولنا لموقف المشرع الفرنسي بشيء من التفصيل.

البداية كانت مع نص المادة ٢/٢٠٩ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والتي كانت تنص على أنه : يحظر على صاحب العمل وقف العمل كلياً أو جزئياً إلا إذا كان مضطرا لذلك لأسباب جدية وبعد الحصول على موافقة الوزير المختص. ويلتزم الوزير المختص طبقاً لأحكام هذه المادة بالبت في طلب الوقف خلال مدة لا تجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ تسلمه ، مع اعتبار مضي مدة الثلاثون يوماً المشار إليها دون إصدار قرار من الوزير بمثابة موافقة ضمنية يستفيد منها صاحب العمل.

ثم جاءت بعد ذلك المادة ١٠٧ من قانون العمل المصري رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والتي أجازت بوجه عام لصاحب العمل أن يتقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض بقرار من رئيس مجلس الوزراء. ولا يجوز وقف العمل في المنشأة كلياً أو جزئياً أو تغيير حجمها أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة.

وبناء على هذين النصين يكون المشرع المصري قد اتبع نهج المشرع الفرنسي القديم – والذي ألغى اعتباراً من قانون ١٩٨٦ – والذي يفرض على الإنهاء في هذه الحالات رقابة إدارية تتمثل في ضرورة الحصول على موافقة السلطة الإدارية المختصة سواء تمثلت في وزير الشئون الاجتماعية والعمل مع قانون ١٩٥٩ ، أو

موافقة اللجنة التي تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء بموجب قانون ١٩٨١. والملاحظ على نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أنه جاء بصيغة عامة لتنظيمه حق صاحب العمل في إغلاق منشأته دون أن يتطلب ضرورة توافر مبرر لذلك الطلب سواء كان مبرر إقتصادي أو غير اقتصادي [١].

وأمام خلو نص المادة ١٠٧ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أثير تساؤل في غاية الأهمية من الناحية العملية يتعلق بمدى أحقية اللجنة في رقابة مبررات الطلب وما إذا كانت حقيقية وجدية من عدمه. وتبعاً لذلك ، اتجه البعض إلى أن سلطة اللجنة المشار إليها في الرقابة على طلب صاحب المنشأة بإغلاقها كلياً أو جزئياً إنما يمتد لتشمل حقيقة وجدية المبررات التي يستند إليها صاحب العمل في طلبه [٢].

وأخيراً نجد قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد أخذ بعين الاعتبار الأهمية الخاصة المرتبطة بإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية واعتبار ذلك إحدى الحقوق التي يجب منحها لصاحب العمل، دون أن يغيب عنه الطرف الآخر في هذه العلاقة وهو العامل المعرض للإنهاء فوضع تفصيل كامل لهذا النوع من

---

(١) د . فاطمة محمد الرزاز : شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ٤٠٥ .

(٢) د . همام محمد محمود : الرقابة على إلغاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، الاسكندرية، ١٩٨٦، ص ١٢٠ وما بعدها.

الإنهاء في المواد من ١٩٦ إلى ٢٠١ من هذا القانون ونعرض لذلك التفصيل.

فنجد المادة ١٩٦ من قانون العمل الجديد قد قررت مبدأ إغلاق المنشأة لسبب اقتصادي [١]. والمستفاد من نص هذه المادة هو منح المشرع المصري لصاحب العمل حق وسلطة لا يستهان بها ولكنها سلطة مقيدة بضرورة مواجهة صاحب العمل لظروف اقتصادية تلحق به خسارة كبيرة وتؤثر على نشاطه بما يدفعه إلى إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها. وحسبما ورد بالمذكرة الإيضاحية بمشروع هذا القانون " فإنه يشترط ، حتى تكون الأوضاع الاقتصادية مبرراً كافياً للإنهاء ، أن تكون هذه الأوضاع قائمة ومستقرة وقت اتخاذ قرار الإنهاء، لأنه لا يمكن تبرير الإنهاء بأوضاع غير مستقرة ويمكن زوالها مستقبلاً " [٢].

ثم جاءت المادة ١٩٧ من القانون ذاته والتي وضعت بعض الضمانات الإجرائية لمصلحة العمال والتي تعد في الوقت نفسه قيوداً مفروضة على ممارسة صاحب العمل لحقه في ذلك الانهاء [٣]،

---

(١) تنص المادة ١٩٦ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه :
" يكون لصاحب العمل، لضرورات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها، وذلك في الأوضاع وبالشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون ".

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون العمل الموحد ، ص ٩٢.

(٣) تنص المادة ١٩٧ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه :

فنجدها قررت ضرورة تقديم طلب إغلاق المنشأة إلى لجنة تشكل خصيصاً بموجب قرار من رئيس مجلس الوزراء يبين آلية عملها كاملة. وأكدت المادة على ضرورة أن يشتمل الطلب على الأسباب التي دفعت صاحب العمل إلى تقديمه، ويجب كذلك أن يبين في ذلك الطلب أعداد وفئات العمال الذين سيشملهم الإنهاء.

وحتى لا يترك الأمر عالقاً، يتعين على اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، وعندما يكون قرار اللجنة بالقبول، فيجب أن يتم تحديد تاريخ

" في تطبيق أحكام المادة السابقة ، على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض.

ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها، فإذا كان القرار صادراً بقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه. ولصاحب الشأن أن يتظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه.

ويصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل كل من اللجنتين المشار إليهما وتحديد اختصاصاتهما والجهات التي تمثل فيهما والإجراءات التي تتبع أمامهما ومواعيد وإجراءات التظلم.

ويراعى أن يتضمن تشكيل كل من اللجنتين ممثلاً عن المنظمة النقابية العمالية المعنية يرشحه الاتحاد العام لنقابات عمال مصر، وممثلا عن منظمات أصحاب الأعمال ترشحه المنظمة المعنية بنشاط المنشأة ".

لتنفيذه. ويجوز لصاحب الشأن التظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل خصيصاً لهذا الغرض.

-وما يجب أن نشير إليه بشأن هذه المادة هو ذلك الاتجاه المحمود من جانب المشرع المصري والذي استوجب أن يكون من بين تشكيل اللجنتين المشار إليهما ممثل عن المنظمة النقابية العمالية، وممثل عن منظمات أصحاب الأعمال حتى يمكن أن يبدى كل منهما وجهة نظره في موضوع الإنهاء بما يصل في النهاية إلى إمكانية أن يصدر القرار بعيداً عن الطعن عليه بقدر المستطاع.

واستكمالاً للتنظيم الإجرائي من جانب المشرع المصري، فقد ألزمت المادة ١٩٨ من القانون صاحب العمل بأن يخطر كل من العمال المعنيين بالإنهاء والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها. ويراعى في ذلك أن تنفيذ ذلك القرار يبدأ اعتباراً من التاريخ الذي تحدده اللجنة التي نظرت الطلب أو التظلم بحسب الأحوال.

فضلاً عما سبق ، فقد نظمت المادة ١٩٩ ما يتعين اتباعه عند صدور قرار اللجنة المختصة بإغلاق المنشأة إغلاقاً جزئياً أو تقليص حجمها أو نشاطها. ففي هذه الحالة، يتعين على صاحب العمل الرجوع إلى المعايير الموضوعية المتفق عليها في اتفاقية العمل الجماعية السارية في المنشأة، وذلك لتحديد العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. فإذا جاءت اتفاقية العمل الجماعية خلوا من هذه المعايير الموضوعية ، يتعين على صاحب العمل أن يتشاور في ذلك

الأمر مع المنظمة النقابية المعنية وذلك في الفترة ما بين صدور قرار الإغلاق الجزئي أو تقليص حجم أو نشاط المنشأة وقبل تنفيذه. وحتى يتمكن صاحب العمل من تنفيذ التزامه طبقاً لهذه المادة، فقد جاء في متنها بعض المعايير التي يمكن أن يسترشد بها صاحب العمل عند قيامه بتحديد طائفة العمال الذين سيتم انهاء علاقتهم بالمنشأة. ومن هذه المعايير : الأقدمية والأعباء العائلية والسن والقدرات والمهارات المهنية للعمال وذلك دون أية إخلال بما يجب مراعاته من الموازنة بين مصالح المنشأة ومصالح العمال [١].

وأخيراً، فقد منح المشرع المصري لصاحب العمل الذي يرغب في ممارسة حقه بإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية حلاً بديلاً عن ذلك الإنهاء. فقد أجازت المادة ٢٠١ من القانون سالف الذكر لصاحب العمل بدلاً من إنهاء عقد العمل، أن يعدل من شروط العقد بصفة مؤقتة، وله في سبيل ذلك أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ولو كان يختلف عن عمله الأصلي، كما أن له أن ينقص أجر العامل بما لا يقل عن الحد الأدنى للأجور. وعند قيام صاحب العمل بتعديل شروط العقد بدلاً من إنهاء العلاقة تماماً بإغلاق المنشأة وقوبل ذلك التعديل المقترح برفض من جانب العامل ، يعود

---

(١) تمشياً مع السياسات التشريعية الحديثة والتي تهدف إلى تفعيل تسوية المنازعات العمالية وغيرها بالطرق الودية، فقد حظرت المادة ٢٠٠ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على صاحب العمل أن يتقدم بطلب الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم.

لصاحب العمل حقه في الإنهاء دون أن يلتزم بإخطار العامل ويعتبر الإنهاء مبرراً من جانب صاحب العمل ويستحق العامل في هذه الحالة المكافأة المحددة بما يعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس سنوات الأولى من سنوات الخدمة وشهر ونصف من كل سنة تجاوز ذلك [١]. فضلاً عن ذلك ، يجوز للعمال الذين أصابهم ضرر من جراء الإغلاق لسبب اقتصادي الذي لم تتوافر شروطه المطالبة بالتعويض طبقاً للقواعد العامة.

وإن كان لنا أن ندلي بدلونا في ضوء التحليل السابق لنصوص قانون العمل المصري الجديد بشأن معالجتها لإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، فإننا نبدي الملاحظات التالية :

واضح من كافة النصوص أنها جاءت بصيغة عامة عند حديثها عن ممارسة صاحب العمل حقه في إنهاء علاقة العمل

---

(١) أياً ما كان الأمر ، فقد وضع المشرع من خلال المادتين ٢٥٤ ، ٢٥٥ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ عقوبات جنائية على مخالفة الأحكام المنظمة لإنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية.

فقد رتب المشرع على مخالفة الأحكام الواردة بالمادة ١٩٦ معاقبة صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تجاوز ألفي جنيه وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة أو تضاعف الغرامة في حالة العود.

ورتب علي مخالفة الأحكام الواردة بالمواد ١٩٧، ١٩٨، ٢٠٠ معاقبة صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تجاوز ألف جنيه.

لأسباب اقتصادية دون أن تميز في ذلك بين منشأة صغيرة وأخرى كبيرة، أي بغض النظر عن حجم تلك المنشأة أو عدد عمالها. وفي داخل المنشأة ذاتها، فإن المشرع المصري لم يتطلب ضرورة توافر أقدمية معينة بالنسبة للعامل المعرض للإنهاء حتى يمكن أن يستفيد من الحقوق التي قررها له المشرع عند صدور قرار بغلق المنشأة سواء كان الإغلاق كلي أو جزئي. وهذا الموقف دون أدنى شك يجب أن نثني عليه في جانب المشرع المصري.

أما فيما يتعلق بالرقابة التي يمكن ممارستها على الانهاء، فقد جعل المشرع المصري هذه الرقابة من اختصاص جهة إدارية تمثلت في لجنة تشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء وذلك بغض النظر من تشكيل أعضاء تلك اللجنة. وهذه الرقابة تعد رقابة سابقة على صدور قرار الإنهاء، ولقد وقف المشرع المصري عند هذا الحد دون أن يقرر بصريح النص وجود رقابة قضائية لاحقة تتعلق بالرقابة على مبررات ذلك الإنهاء وتؤدي دوراً كبيراً في إمكانية منح العامل المضرور تعويضاً عن انهاء عقده أو علاقته مع صاحب المنشأة. ويؤكد من وجهة نظرنا هذه ما استقر عليه قضاء محكمة النقض المصرية حينما قضت بأنه :

من سلطة رب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته، متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه، بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه

وصف التعسف، وسلطته في ذلك تقديرية لا يجوز لقاضي الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه "[1].

(١) نقض مدني، طعن رقم ٤٤، السنة ٤٥، جلسة ١٩٨٠/٥/١٧، الموسوعة القضائية، الجزء الرابع، ص ١٢٠ وما بعدها.

الخاتمـــــة

يعد قانون العمل من القوانين التي تمثل أهمية خاصة جداً من بين قوانين أية دولة وذلك لأنه يتعلق بكافة الجوانب الاقتصادية والاجتماعية فضلا عن الاعتبارات الشخصية والعلاقات التي تنشأ بين كافة المخاطبين بأحكام هذا القانون. ومما لا شك فيه أن قانوناً بهذه الأهمية لا بد وأن يشغل بال كافة من يبحر في مجال العلوم القانونية. ومن يغوص في أعماق هذا الفرع يجد أن تشعب هذا القانون أو ما ينشأ عنه من علاقات، يمكن أن يقابل في بعض الأحيان بقصور تشريعي يمنح الفقه والقضاء دوراً فعالاً في إرساء وإكمال ما نقص من أمور.

ولعل خير مثال لهذا التحليل هو ما تناولناه في مجال هذا البحث من خلال معالجة الوضع القانوني لعمال المنشآت الصغيرة آخذين في اعتبارنا أنها تمثل كيانات لا يستهان بها في التأثير على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع. وحيث إن غالبية عمال هذه الطائفة والمنشآت لا يربطهم بصاحب العمل عقود عمل تكون هي الشريعة العامة واجبة التطبيق عليهم في ضوء ما يوجد بقانون العمل من تنظيم، يكون لزاماً علينا أن نبحث عن كافة ما يمكن أن يحقق الحماية لهؤلاء العمال لا سيما أمام غياب التنظيم التشريعي لما يجب أن يطبق عليها من أحكام.

ولا يخفى على أحد أن أهم مشكلة يمكن أن تؤثر على كافة الجوانب الحياتية لأي عامل، بصرف النظر عن حجم المنشأة التي يعمل بها، هي تعرض علاقة عمله ومصدر رزقه للإنهاء بما يترتب على ذلك من آثار بالغة الخطورة بالنسبة له. وأمام خطورة هذه المشكلة، يجب على كل المعنيين بالبحث القانوني، على اختلاف تصنيفهم، دراسة إنهاء علاقة العمل وضوابطها داخل أي منشأة بوجه عام، والبحث عن مدى انطباق قواعد قانون العمل وضماناته على عمال المنشآت الصغيرة بوجه خاص.

وهدياً على ما تقدم، فقد استقر الاختيار على معالجة المشكلات الخاصة بإنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة. ويجدر الإشارة إلى أن الناظر للعلاقة التي تنشأ بين صاحب العمل وعماله يجدها علاقة غير متكافئة من الناحية الواقعية خاصة في الحالات التي لا يوجد فيها عقود مبرمة بينهم تحكمها بنودها حتى ولو كانت غير عادلة. فما بالنا حينما لا تكون هناك أية عقود من حيث الأصل.

وباستقراء قواعد إنهاء علاقات العمل نجدها لم تثر خلافات كبيرة بالنسبة لإنهاء عقود العمل محددة المدة ولكن الدور البارز للفقه والقضاء ويسبقهم في ذلك بعض التشريعات، حتى ولو كانت قاصرة، تناول إشكالية إنهاء عقود العمل غير محددة المدة وخصوصاً بالنسبة لما تناوله المشرع من إجراءات وضمانات تهدف إلى حماية العمال في المقام الأول ويتعين على كافة الأطراف الالتزام بها وإلا تعرضوا لما نص عليه القانون من جزاءات.

وتمشياً مع ما نتبناه في هذا البحث من محاولة البحث عن توفير أقصى حماية ممكنة للعمال باعتبارهم الطرف الأدنى في علاقة غير متكافئة واقعياً فإننا تناولنا بحث إنهاء علاقة العمل في المنشآت الصغيرة حسب التقسيم التالي.

قبل الدخول في معالجة ضوابط وإجراءات الإنهاء، تناولنا من خلال الفصل التمهيدي تحديد ماهية المنشأة العمالية الصغيرة محل البحث وأثرنا كافة المعايير التي أثيرت لتحديد هذه النوعية سواء من جانب الفقه أو القضاء منتهين إلى ضرورة الأخذ في الاعتبار بعدم كفاية معيار وحيد لتحديدها وإنما يجب أن يشتمل التحديد على كافة المعايير ذات التأثير الخاص في تحديد هذه المنشآت ما يترتب على ذلك من آثار.

وحيث إن الإنهاء قد يكون لأسباب شخصية وقد يكون لأسباب اقتصادية فقد كان الفصل الأول الذي عالجنا فيه السؤال الخاص بمدى انطباق الضمانات الخاصة بالإنهاء لأسباب شخصية على عمال المنشآت العمالية الصغيرة. وانطلاقاً من أن المشرع الفرنسي، باعتباره النموذج الرائد في هذا المجال، قد مر بمراحل تشريعية مختلفة بالنسبة لإقراره انطباق هذه الضمانات على المنشآت العمالية الصغيرة من عدمه، فقد تناولنا بالتفصيل الإخطار السابق على الإنهاء كضمانة يلتزم بها الطرف الذي يمارس حقه في الإنهاء.

وأمام عدم كفاية المعالجة التشريعية لهذا الإخطار؛ فقد تناولنا كافة ما يمكن أن يدعم الضمانات الإجرائية لحماية عمال المنشآت

الصغيرة بوجه خاص. وقد كانت البداية من خلال التنظيم الجديد لشكل هذا الإخطار، مع تبني قواعد حماية يجب مراعاتها بالنسبة للمقابلة السابقة على الإنهاء والتي كان لها دور بارز في هذا المجال.

ولقد أثبت لنا هذا البحث مدى أهمية الدور الذي يؤديه ممثل العامل بالنسبة لهذه الطائفة محل الدراسة. لذلك تناولنا بتفصيل وتحليل كامل دراسة النظام القانوني لهذا الممثل بدءاً من المراحل التشريعية التي مر بها، مروراً بما يجب أن يتمتع به من حقوق في مواجهة صاحب العمل تمكنه من قيامه بالدور المنوط به على الوجه الأكمل، نهاية بما يفرض عليه من التزامات تتعلق بما يطلع عليه من بيانات أثناء بسبب أداءه مهمته.

ثم كان الفصل الثاني الذي خصصناه لمعالجة الإشكالية الخاصة بالإنهاء لسبب اقتصادي داخل المنشآت العمالية الصغيرة. ولقد أثارت هذه الجزئية في البداية جدلاً فقهياً واسعاً نظراً لاعتراض العديد على عدم وجود هذا النوع من الإنهاء داخل المنشآت الصغيرة. ولكن الهدف الأجدر بالرعاية والمتمثل في حماية عمال المنشأة بصرف النظر عن حجم رأسمالها وعدد عمالها كان هو الدافع نحو إقرار وجود مثل هذا النوع من الإنهاء بكافة ضماناته داخل المنشآت الصغيرة. لذلك يتم بيان مفهوم الإنهاء لسبب اقتصادي داخل هذه المنشأة. وحيث إن الإنهاء لسبب اقتصادي قد يكون إنهاءاً فردياً أو إنهاءاً جماعياً، فقد أفردنا لكل صورة منها مبحثاً مستقلاً

لمعالجة كافة الأحكام المنظمة له مع إظهار خصوصية انطباقها على المنشآت العمالية الصغيرة.

وفي ضوء كل ما سبق، يمكن إبداء بعض التوصيات التالية:

أولاً - من الاستبعاد الصريح لإخضاع الإنهاء في المنشآت العمالية الصغيرة لنظام الإخطار السابق إلى تطبيقه عليها، فإن ذلك لم يحقق الغاية المنشودة منه في حالات الإنهاء ولأسباب شخصية داخل المنشأة الصغيرة. وحيث إن المشرع لم يلزم صاحب العمل بذكر سبب الإنهاء إلا في خطاب الإنهاء المرسل للعامل، فإننا نرى ضرورة التدخل التشريعي لإلزام صاحب العمل بذكر مبرر الإنهاء في الإخطار السابق وذلك حتى يستطيع العامل تجهيز دفاعه قبل مقابلة الإنهاء مع اعتبار عدم ذكر سبب الإنهاء مقدماً في ذات الإخطار بمثابة قرينه على أن الإنهاء كان بدون سبب أو أن سببه غير جدي مع استرشاد القضاء بذلك عند تقديره التعويض المستحق للطرف المضرور.

ثانياً - عند الاستعانة بممثل عن العمال في المنشآت الصغيرة التي لا يوجد بها لجان نقابية أو لجان منشأة - بحسب الأحوال - يجب ترك الحرية للعامل في الاستعانة بالممثل الذي سيحضر معه مقابلة الإنهاء. ولا يجب في هذه الحالة فرض ضرورة البحث داخل ذات المنشأة التي يعمل بها عن ممثل معتمد يعاونه حتى يمكن تحقيق الدور الذي

يؤديه ممثل العامل بفعالية عملية، وأن يكون بمنأى عن أية مؤثرات على أدائه المهمة المنوط بها.

ثالثاً – نحو توفير حماية لممثل العامل تمكنه من أداء دوره على الوجه المنشود، التأكيد على ما استقرت عليه النصوص التشريعية وأقرها الفقه والقضاء، من ضرورة عدم اعتبار ممارسة ممثل العامل لهذه الصفة مبرراً مشروعاً وكافياً لفصله وإنهاء علاقة عمله. ومراعاة لقواعد العدالة، من جانب آخر، قصر الأمر على هذه الصفة وهذا الجزاء فقط دون أن تمتد لتشمل أية جزاءات أخرى، ولو وصلت للإنهاء، لأسباب أخرى غير ممارسة صفته كممثل للعمال أو سبق ممارسته هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال، كل ذلك دون الإخلال بما يرد بشأنه نصوص خاصة حال ارتكابه جرائم جنائية حتى ولو كانت ذات صلة بعمله.

رابعاً – تمشياً مع تمكين ممثل العمال من أداء مهمتهم بأمان وفعالية، يجب قبول القضاء تطبيق الأحكام الخاصة بإصابة العمل على ممثل العمال الذي يتعرض لحادث أو إصابة أثناء قيامه بمهمته كممثل عن العامل وليس كعامل عادي بالمنشأة متى توافرت باقي الشروط الأخرى التي يتطلبها القانون لتطبيق أحكام تأمين إصابات العمل.

خامسا – تكييف نظام الاستعانة بممثل عن العامل بأنه إحدى الوسائل الودية لتسوية أي نزاع قد ينشأ بين العامل

وصاحب العمل، إذ قد يترتب على تدخل مثل هذا الشخص موافقة صاحب العمل على إعادة العامل المعرض للإنهاء إلى عمله، أو أن يتم منحه الحقوق المنصوص أو المتفق عليها دون اللجوء للقضاء، الأمر الذي يكون له بالغ الأثر في الإبقاء على العلاقات الأدبية والاجتماعية بين الطرفين دون وجود خصومات بينهم خاصة وأنه في المنشآت العمالية الصغيرة يكون لهذه العلاقات دور بارز في الحياة العمالية.

سادساً – أثناء إجراء المقابلة السابقة على الإنهاء، نرى أنه من الأفضل، متى كان ممكنا، أن يقترح صاحب العمل على العامل المعرض للإنهاء تحويل عقده مع منح هذا العامل الحق في قبول ذلك الاقتراح أو رفضه خلال فترة زمنية محددة. ولا يجوز لصاحب العمل اتخاذ الإجراء النهائي بإرسال خطاب الإنهاء إلا عندما يصدر رفض صريح من العامل أو أن تمضي الفترة الزمنية الممنوحة له، مع التأكيد على ضرورة قيام صاحب العمل بذكر سبب الإنهاء في ذلك الخطاب حتى يمكن تصنيف ذلك الإنهاء بأنه لسبب شخصي أو لسبب اقتصادي بكل ما يترتب على ذلك من آثار تتلخص أهمها في تقدير التعويض المستحق للعامل ومدى قيام صاحب العمل بتنفيذ الالتزامات المفروضة عليه بحسب الأحوال.

سابعاً – عندما يكون الإنهاء لسبب اقتصادي إنهاء فردي، يجب التوسع في تفسير مواد قانون العمل الفرنسي ولائحته التنفيذية فيما يتعلق بالتزام صاحب العمل بالتشاور مع ممثلي العمال وعدم قصر ذلك الإجراء على حالات الإنهاء الجماعي فقط فالحكمة واحدة ويفضل أن تكون الضمانات موحدة.

ثامناً – بالنسبة للإنهاء الجماعي لسبب اقتصادي داخل المنشآت الصغيرة، يوجد قصور تشريعي من جانب المشرع الفرنسي حينما قصر التزام صاحب العمل بالرد المسبب على الملاحظات التي تبدي من أعضاء لجان المنشأة، وعدم التزامه بالرد في مواجهة الملاحظات التي يبديها ممثلو العمال في المنشآت التي لا يوجد بها هذه اللجان. ولذلك يكون من الأفضل وضع النص بصيغة عامة بحيث يسري هذا الالتزام بالرد المسبب على ملاحظات من ينوب عن العمال في هذه الإجراءات أياً كان، ثم التشاور معهم بذلك في ضوء تلك المعطيات متى يكون التشاور منتجاً من الناحية العملية ولا يكون مجرد ضمانة صورية.

تاسعاً – بعد إلغاء نظام الرقابة الإدارية على الإنهاء في فرنسا والتي كانت تتمثل في ضرورة حصول صاحب العمل على إذن سابق من السلطة الإدارية المختصة لإجراء الإنهاء وترك الأمر لرقابة القضاء. ففي هذا الصدد يجب تفعيل ذلك

الأمر من الناحية العملية وذلك بعدم اعتبار الرأي الصادر من السلطة الإدارية بمثابة إجراء ضروري يعرقل عدم صدوره إجراء الإنهاء الذي يعد بنص القانون من الحقوق الممنوحة لصاحب العمل ما دام أنه قد التزام بكافة ما يفرض عليه من إجراءات، والقول بغير ذلك يعد بمثابة عودة للرقابة الإدارية، بكافة سلبياتها، بدلاً من الرقابة القضائية.

والله الموفق،

قائمة المراجع

BIBLIOGRAPHIE

المراجع العربية

أولا: المراجع العامة:

د. أحمد حسن البرعي: الوجيز في القانون الاجتماعي، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ١٩٩٢.

د. أحمد حسن البرعي: الوسيط في القانون الاجتماعي، الجزء الأول، دار النهضة العربية، ١٩٩٨.

د. السيد محمد السيد عمران: شرح قانون العمل الكويتي، وحدة التأليف والترجمة والنشر، كلية الحقوق – جامعة الكويت ، الطبعة الأولى، ١٩٩٧.

د. جمال فاخر النكاس: قانون العمل الكويتى المقارن، مطبوعات وحدة التأليف والترجمة، كلية الحقوق- جامعة الكويت، الطبعة الأولى ١٩٩١.

د. حسام الدين كامل الأهوانى: شرح قانون العمل، ١٩٩١.

د. حسن كيرة: أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٨٣.

القاضي حسين عبداللطيف حمدان: قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٠٥.

د. صلاح محمد أحمد دياب: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، مطبوعات جامعة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦.

د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.

د. فاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية ، ٢٠٠٤.

د. محمد لبيب شنب: شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣.

ثانيا: المراجع المتخصصة:

د. حسن عبدالرحمن قدوس: إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء بالمنصورة، بدون سنة نشر.

علي محسن عبدالله الورقاء: عقد العمل الفردي في ظل قانون العمل البحريني في القطاع الأهلي، البحرين، ١٩٩٥.

د. محمد عبد الغفار بسيوني: سلطة رب العمل فى الانفراد بتعديل عقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، ١٩٩٥.

د. محمود سلامه جبر: الإنهاء التعسفى لعقد العمل وفقاً لقانون العمل البحرينى فى القطاع الأهلى وقوانين دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، ١٩٩٨.

د. همام محمد محمود : الرقابة على إلغاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ، الاسكندرية ، ١٩٨٦.

المراجع الاجنبية

أولاً: المراجع العامة:

A. BRUN et H. GALLAND: Droit du travail, les rapports individuels de travail, SIREY, 2é éd. 1978.

Q.COUTURIER: Droit du travail, T.1, Les relations individuelles, de travail, P.U.F., 3e éd., 1996.

Jean PELISSIER, Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD: Droit du travail, 20 éd., Dalloz, 2000.

J.E. RAY: Droit du travail, droit vivant, Liaisons, 7 éd., 1999.

B. TEYSSIE : Droit du travail, relations individuelles de travail, 2 éd. litec, 1992.

ثانياً: المراجع المتخصصة:

Paul-Henrie ANTONMATTEI: Projet de loi de modernisation sociale, quelques propos sur une nouvelle définition du motif économique, Droit social, n° 11, Novembre 2001, p. 931.

X. BLANC-JOUVAN: Les licenciements individuels, Droit social, Mars 1987, p. 195.

Francine BLANCHE: Licenciement économique, quelles droits pour les salariés?, in, FORUM " Licenciement, la sécurité pour qui?, Mardi 16 Novembre 2004.

J. BONHOMME : J.O.A.N., 1ere séance du 22 Mai 1973, p. 1441 et s.

J. BONHOMME: J.O.A.N., Débats 2ème Séance du 29 mai 1973, pl. 1615.

J. BRUNET: La nouvelle réglementation du licenciement: des avantages pour les grandes entreprises et une partie des entreprises moyennes, certains contraintes nouvelles pour le autres, Droit social, mars 1987, p.6 et s.

N. CATALA: L'entreprise, Traité de droit du travail, Dalloz, 1980, p. 52.

J.C. CAVILLIER: libre propos sur une Politique jurisprudentielle en matière de licenciement Pour cause économique, Gaz. pal., 6 février 1997, p. 198.

Isable CHEVALIER-DUPONT: Le conseiller du salarié, Droit social, 21septembre 2004, p. 2.

D. CORRIGNAN-CARSIN: L'entretien préalable au licenciement, Revue de jurisprudence Social (R.J.S.), Août -Septembre 1997, p. 5.

Gerard COUTURIER et Jean-Emmanuel RAY: Auto-licenciement, dérives et revirement, à propos des arrêt des 25 Juin et 8 Juillet 2003, Droit social, n° 9-10, Septembre - Octobre 2003, p. 817 et s.

Ibrahim DAOUD: Le contrôle juridictionnel du licenciement individuel pour motif économique, thèse, Paris 1, Panthéon -Sorbonne, 2004.

M. DESPAX: L'entreprise et le droit, Thèse. Toulouse. 1965, p. 37 et s.

Marc DUVIVIER: Une protection juridique dans les PME-TPE, Les conseillers du salarié, CFDI (Confédération française démocratique du travail), 19 Février 2004, p.1.

J.Y. FROUIN: Le point sur la motivation de la lettre de licenciement, R.J.S., Juillet 1999, p. 543.

Jean-Yves FROUIN: rupture du contrat de travail, JCP, éd. social, n°25, 20 juin 2006, p.32 et s.

Y. GAUDEMET : L'intervention de l'administration dans le nouveau droit du licenciement pour motif économique, Droit social, Mars 1987, P. 225.

Bernard GAURIAU: Licenciement nul et droit à réintégration, la salariée enceinte est une salariée comme les autres, Droit social, n° 9-10, Septembre - Octobre 2003, p. 827.

F. GENY: L'économie nationale et le droit civil, R.T.D. civ., 1930, p. 60.

A. Glon: J.O.A.N, Débats 30 mai 1973, p. 1633.

M. GUEZOU et I. WOIRET: Conseiller du salarié, une mission qui démontre sa justification, S.S.L., Août 1994, n° 707.

J. LEGRAND: J.O.A.N., Débats 2ème séance du 29 mai 1973, p. 1633.

G. LYON- CAEN et M.C. BONNETETE: La réforme du licenciement à travers la loi du 13 juillet 1973, Droit Social, Novembre 1973, p. 3.

Antoine MAZEAUD: Licenciement avant le transfert d'entreprise, revirement de jurisprudence, Droit social, n° 5, Mai 2002, p. 517.

B. MERCADAL: La notion d'entreprise, mélanges offerts à J.DERRUPPE, 1991, p. 5 et s.

Laurent MILET: Les indemnités dues aux représentants du personnel licenciés sans autorisation administrative, Droit social, n° 12, Décembre 2001.

Michel MORAND: La nullité du plan de sauvegarde de l'emploi rend les licenciements sans cause réel et sérieuse, JCP, éd. , social, n° 7-8, 14 février 2006.

J. PELISSIER: L'élaboration laborieuse d'un droit du licenciement, Dalloz, 1989, p. 89.

A. PENNEAU: Le conseiller du salarié (Commentaire de la loi n° 91-72 du 18 Janvier 1991, du décret n° 91-753 du 31 Juillet 1991 et de la circulaire no 91-16 du 5 Septembre 1991), Dalloz, actualité juridique, 1992, p. 20 et s.

J.E. RAY: Une fausse idée: «Le conseiller du salarié», Droit social, juin 1991, p. 2. et s.

L. ROCHE: Le conseiller du salarié, une institution complexe, Droit Social, Janvier 1994, p. 5 et s.

J. SAVATIER: L'entretien préalable au licenciement, commentaire de l'arrêt de cassation du 10 janvier 1991, Droit Social, Mars 1991, p.5.

Jean SAVATIER: Conditions et effets de la nullité d'un licenciement en raison de l'état de santé du salarié, Droit social, n° 12, Décembre 2001, p. 1045.

Jean-Maurice VERDIER: La protection des représentant des salaries dans l'entreprise, une logique statut, droit social, n 6, Juin 2001, p. 635.

G. VINET: A propos de l'assistance du salarié lors de l'assistance préalable du licenciement, D., Juillet – Septembre 1998, p. 63.

Ming VU THI-HENDERSON: L'entretien préalable ou pourquoi la forme est garantie du fond, Droit social, n°10, 8 Octobre 2003, p. 1.

ثالثا: التعليق على الأحكام:

Cass. Soc. 12 Février 1991, JCP, éd. G., 1991, p. 453, note **D. CORRIGNAN-CARSIN**

Cass. Soc., 19 Juillet 1995, JCP, éd. E., 1995, p. 242, **note D. CORRIGNAN-CARSIN**.

Cass. Soc., 30 Mai 1990, D., 1990, p. 559, note **J.P. KARAQUILLO**.

C.E., 26 mars 1997, Droit social, mai 1997, p.460, note **F. LAMY**.

Cass. Ass. Plén., 20 novembre 1998, JCP, éd. E., 1999, n°7, p. 330, note **G. PICCA**.

قائمة بأهم المختصرات
Liste des Principales Abréviations

Art. L.	Article du Code..., partie législative.
art. préc.	Article précité.
Ass. Plén.	Assemblé Plénière
Bull. civ.	Bulletin des arrêts des chambres civiles de la Cour de cassation française.
Cass. Soc.	Cour de Cassation, Chambre Social
CFDI	Confédération Française Démocratique du Travail
Comm.	Commentaire.
D.	Recueil Dalloz.
DDTEFP.	Directions Départementales du Travail, d'emploi et de la Formation Professionnelle
D. P.	Recueil Dalloz périodique.
Éd.	Edition.
Gaz. Pal.	Gazette du Palais.
in,	Dans
JCP	Semaine juridique ou Juris-Classeur périodique, édition générale.
JCP, éd. E.	Semaine juridique ou Juris-Classeur périodique, édition entreprise.
J.O.A.N.	Journal Official d'Assemblé National
JO.	Journal officiel.
L.	Loi.

L.G.D.J.	Librairie générale de droit et de jurisprudence.
op. cit.	Opere citato (ouvrage précité)
p.	Page.
P.M.E.	Les Petites et Moyennes Entreprises
préc.	Précité.
P.U.F.	Presses universitaires de France.
R.J.D.A.	Revue de jurisprudence de droit des affaires.
R.J.S.	Revue de Jurisprudence Social
RTD civ.	Revue trimestrielle de droit civil.
s.	Suivants.
Somm.	Sommaire.
S.S.L.	Semaine Social Lamy
T.	Tome.
th. préc.	Thèse précitée.
V.	voire.

الفهرس

الموضوع	الصفحة
مقدمة	٥
الفصل التمهيدي **ماهية المنشآت العمالية الصغيرة**	٩
الفصل الأول **مدى انطباق الضمانات الخاصة بالإنهاء لأسباب شخصية على عمال المنشآت الصغيرة**	١٥
المبحث الأول: الإخطار السابق بين الاستبعاد والتطبيق.	١٧
المطلب الأول: الاستبعاد التشريعي لقواعد الإنهاء في المنشآت العمالية الصغيرة.	١٨
المطلب الثاني: نحو تطبيق قواعد الإنهاء على المنشآت العمالية الصغيرة.	٢٢
المبحث الثاني: تدعيم الضمانات الإجرائية لحماية عمال المنشآت العمالية الصغيرة.	٣٩
المطلب الأول: اتخاذ الإخطار السابق شكل جديد مع وضع ضوابط لمقابلة الإنهاء.	٤٠

الموضوع	الصفحة
الفرع الأول : إضافة بيانات جديدة بالإخطار السابق على الإنهاء.	٤١
الفرع الثاني: تحديد فاصل زمني بين إرسال الإخطار وبين مقابلة الإنهاء.	٤٢
المطلب الثاني: التنظيم القانوني لنظام "ممثل العامل".	٤٦
الفرع الأول: التطور التشريعي لنظام ممثل العامل.	٤٧
الفرع الثاني: الحماية المقررة لممثل العامل في مواجهة صاحب العمل.	٥٧
الفرع الثالث: التزامات ممثل العامل أثناء تأدية مهمته.	٦٤
المطلب الثالث: الجزاء المترتب على عدم مراعاة القواعد الإجرائية.	٦٦
الفصل الثانى إشكالية الإنهاء لأسباب اقتصادية داخل المنشآت العمالية الصغيرة	٧٥
المبحث الأول: مفهوم الإنهاء لسبب اقتصادي داخل المنشآت العمالية الصغيرة.	٧٧

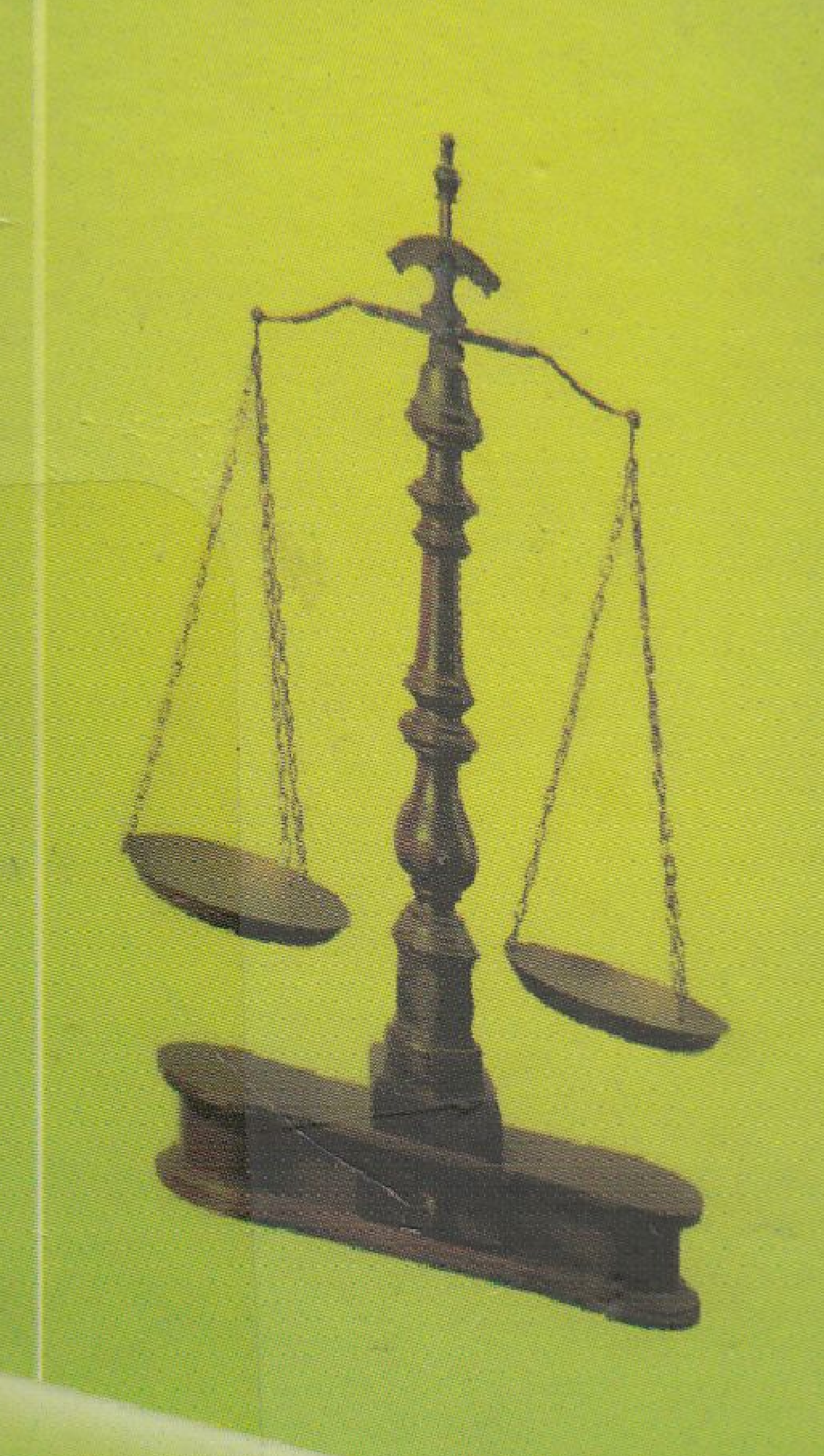
الصفحة	الموضوع
٨٣	**المبحث الثاني**: الإنهاء الفردي لسبب اقتصادي داخل المنشأة العمالية الصغيرة.
٨٤	**المطلب الأول**: التزام صاحب العمل بالتشاور مع ممثلي العمال.
٨٦	**المطلب الثاني**: التزام صاحب العمل بإجراء المقابلة السابقة على الإنهاء.
٨٩	**المبحث الثالث**: الإنهاء الجماعي لسبب اقتصادي داخل المنشأة العمالية الصغيرة.
٩٠	**المطلب الأول**: الإنهاء المتعلق بأقل من عشرة عمال خلال فترة ثلاثين يوماً.
٩١	الفرع الأول: استشارة ممثلي العمال بشأن الرغبة في الإنهاء.
٩٥	الفرع الثاني: المقابلة السابقة على الإنهاء.
٩٨	المطلب الثاني: الإنهاء الذي يشمل أكثر من عشرة عمال خلال فترة ثلاثين يوماً.
٩٩	الفرع الأول: التشاور مع ممثلي العمال.
١٠٤	الفرع الثاني: إخطار السلطة الإدارية المختصة.
١١٧	الخاتمة.

الصفحة	الموضوع
١٢٧	قائمة المراجع.
١٣٥	قائمة المختصرات.
١٣٧	الفهرس.

رقم الإيداع	٢٠٠٧/١٧٣٢١
الترقيم الدولى	I.S.B.N
977-328-368-2	

إنهاء علاقة العمل
فى
المنشآت العمالية الصغيرة

(دراسة مقارنة)



دكتور
سعيد السيد قنديل
أستاذ القانون المدنى المساعد
كلية الحقوق - جامعة طنطا

